

**Actes du colloque
Vivre à l'ère précaire**

Causes et conséquences
de l'emploi atypique
chez les jeunes

**UniversitéLaval,
1^{er} et 2 juin 2002**

Collaboration :

Emploi
Québec 

**Avril 2003
Conseil permanent de la jeunesse**

Comité organisateur du colloque

Geneviève Baril, vice-présidente du CPJ
Alexandre Labelle, coordonnateur des événements
François Fréchette
Patrick Kearney
Sylvain Lévesque
Dominic Mailloux
Lisa Roy

Rédaction des Actes

Véronique Raymond (avec la collaboration de Rachid Labchir)

Révision linguistique

Charlotte Gagné

Secrétaires d'ateliers et du débat

Valéry Colas
Lorraine Fournier
Georges Lemieux
Bernard Marier
Véronique Raymond

Présentateur et présentatrices

Sylvain Lévesque
Marie-Eve Proulx
Annie Simard

Animatrices et animateurs d'ateliers

Clairandrée Cauchy
Youri Chassin
François Fréchette
Patrick Kearney
Marie-Élisabeth Lebrun
Dominic Mailloux
Marie-Eve Proulx
Lisa Roy
Félix Turgeon

Accueil des participants

Patrick Charette-Dionne
Conel Tonatiu Garcia Ramirez
Claudie Lévesque
Suzanne Moore

Communications

Frédéric Tremblay

Cette publication a été produite par le

Conseil permanent de la jeunesse
12, rue Sainte-Anne, 2^e étage
Québec (Québec) G1R 3X2

Gouvernement du Québec
Dépôt légal – 2003
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-40562-5

Le CPJ tient à remercier tous les partenaires qui ont rendu possible la tenue de ce colloque!

Gouvernement du Québec : Emploi Québec
 Ministère de la Famille et de l'Enfance
 Ministère de l'Industrie et du Commerce
 Ministère de la Santé et des Services sociaux
 Ministère du Travail

M. Richard Legendre, ministre responsable de la Jeunesse,
du Tourisme, du Loisir et du Sport et député de Blainville

M. Rosaire Bertrand, ministre délégué responsable de la région de la Capitale-Nationale et député de Charlevoix

Mme Diane Barbeau, députée de Vanier

Fonds de solidarité de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval

Sobeys Québec

Breuvages Kiri

Molson

Merci également à :

Mme Suzanne Giguère, Appartement Hôtel Le Sommet

M. Claude Grenier, Hôtel Universel

Mme Danielle Labrosse, Galerie d'art l'Imprévu

M. Luc Lamarche, Les breuvages KIRI

M. Steeve Lamontagne, Sobeys Québec

Mme Carmen Landry, Emploi-Québec

Mme Josée Lanoue, Association québécoise de distribution des fruits et légumes

Mme Sophie Leclerc, Université Laval

Mme Jacqueline Lévesque, Traiteur Laliberté

Mme Nathalie Montreuil, ministère du Travail

M. Gilles Poirier, Université Laval

Mme Madeleine Rhéaume, Fonds de solidarité de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec

M. Jasmin Roy, Confédération des associations d'étudiants et d'étudiantes de l'Université Laval

M. Jacques Théoret, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec

M. Éric Tremblay, Université Laval

Un remerciement tout particulier est adressé aux membres du mandat précédent (1998-2001) ainsi qu'au personnel du Conseil permanent de la jeunesse, qui ont rendu possible la réalisation de l'*Avis Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* et celle du présent colloque.

Merci également aux conférenciers et conférencières, ainsi qu'à tous les participants et toutes les participantes, qui ont fait de cet événement un succès!

Table des matières

PRÉSENTATION DU COLLOQUE

Mot du président du Conseil permanent de la jeunesse,
M. Patrick Lebel7

Allocution de monsieur Richard Legendre,
ministre responsable de la Jeunesse, du Tourisme, du Loisir et du Sport 9

CONFÉRENCES D'OUVERTURE

Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!
Clairandrée Cauchy,
présidente du Conseil permanent de la jeunesse, 1998-2001 15

Jeunes et travail précaire
Mme Juliane Bir,
représentante du syndicat français Confédération Force Ouvrière 21

BLOC 1

ATELIER 1 : Famille et démographie : « Lorsque l'emploi désiré et désirable
devient un piège pour les jeunes, la famille et la société »*
Mme Nicole Boily,
présidente du Conseil de la famille et de l'enfance 25

ATELIER 2 : La détresse psychologique et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes
Mme Suzanne Péloquin,
Regroupement des organismes communautaires de Québec (ROC) 28

ATELIER 3 : Le syndicalisme et les jeunes
M. Jacques Théoret,
conseiller syndical à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec 31

BLOC 2

ATELIER 4 : Les jeunes en région
Mme Madeleine Gauthier,
directrice de l'Observatoire jeunes et société (INRS Culture et société) 35

ATELIER 5 : Le Code du travail : l'adapter aux nouvelles réalités
M. Gérald Larose,
professeur au Département de travail social de l'UQÀM 39

ATELIER 6 : Les difficiles conciliations travail-famille-études :
le télétravail et le travail autonome sont-ils des solutions?*

Mme Diane-Gabrielle Tremblay,
professeure et directrice de la recherche, Télé-Université de l'Université du Québec 43

BLOC 3

ATELIER 7 : La transition école et marché du travail
Mme Geneviève Fournier,
Directrice du centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation
et la vie au travail (CRIEVAT) de l'Université Laval et chercheuse régulière 47

ATELIER 8 : Les normes du travail : les adapter aux nouvelles réalités du marché de l'emploi
Mme Esther Paquet,
Organisme Au bas de l'échelle 51

ATELIER 9 : Le rôle social des entreprises
M. Gilles Audette,
directeur des Services des relations avec les travailleurs dans les entreprises,
Fonds de solidarité de la Fédération des Travailleurs et des Travailleuses du Québec 55

ATELIER 10 : Les PME : des voies d'avenir pour contrer la précarité en emploi chez les jeunes?
M. Richard Fahey,
vice-président (Québec) de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) 59

ALLOCUTION DE M. JEAN ROCHON,
ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail
et ministre du Travail 63

**DÉBAT SUR LES SOLUTIONS PRÉCONISÉES POUR
CONTRER LA PRÉCARITÉ EN EMPLOI CHEZ LES JEUNES**
Conférenciers et conférencières:
M. Henri Massé, président de la Fédération des Travailleurs et des Travailleuses du Québec (FTQ)
M. Gilles Taillon, président du Conseil du patronat du Québec (CPQ)
Mme Nancy Neamtan, présidente du Chantier de l'économie sociale 67

ANNEXE

Notices biographiques 69

Liste des participants et des participantes 73

** Les textes complets des présentations des ateliers 1 et 6, soit celles de Nicole Boily et de Diane-Gabrielle Tremblay, sont disponibles sur demande au Conseil permanent de la jeunesse.*



MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE,

M. Patrick Lebel

Bonjour,

« *En 2017, l'emploi atypique dépassera l'emploi régulier en nombre absolu, selon les projections du ministère du Travail.* » Le Conseil permanent de la jeunesse arrivait à ce constat dans un avis publié en 2001 et intitulé « *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* ». Un état de fait que le CPJ voulait approfondir en organisant, un an plus tard, un colloque sur les causes et conséquences de l'emploi atypique chez les jeunes.

La précarité en emploi demeure en effet une problématique préoccupante. Le marché offre trop souvent aux jeunes un travail à temps partiel, occasionnel, à contrat ou encore de type autonome. Ces nouveaux statuts d'emploi engendrent une série de situations avec lesquelles les jeunes doivent aujourd'hui composer : insertion difficile sur le marché du travail, prolongement de la scolarité et de l'endettement et appauvrissement. Difficile aussi de fonder une famille, de contracter une hypothèque ou de s'engager socialement dans un tel contexte.

Cette situation touche à l'heure actuelle un jeune sur deux. Une statistique qui inquiète. Pourtant, jamais les jeunes travailleurs n'ont été si instruits, jamais le taux de chômage n'a été aussi bas. Mais le marché du travail a changé. La sécurité d'emploi se fait rare. Certains souhaitent même sa disparition. Flexibilité, réduction des effectifs, des salaires et des avantages sociaux, voilà les nouvelles réalités de l'emploi.

Quelles sont les solutions? Comment réaménager le marché de l'emploi en fonction des nouvelles réalités sociales? Quel sera le rôle des syndicats, du gouvernement, des acteurs économiques et financiers pour assurer des emplois de qualité? Comment concilier travail-famille-études? Comment adapter les normes du travail dans le contexte actuel? Voilà quelques questions que nous avons en tête en organisant ce colloque.

Les présents Actes du colloque recensent le contenu des différents ateliers et apportent certainement quelques éléments de réponse à ces questions d'actualité. Ce document servira aussi d'outil de travail et de réflexion afin de poursuivre la réflexion sur les transformations du marché du travail ouvert aux jeunes.

Le Conseil tient enfin à remercier tous ses partenaires qui ont contribué à la réussite de cet événement. Le colloque n'aurait pu avoir lieu sans l'apport précieux des conférenciers et conférencières, des secrétaires d'atelier, des personnes chargées de l'animation, et bien sûr, des commanditaires. Le vif succès remporté par le colloque est aussi dû aux nombreux participants venus échanger des points de vue pendant les deux jours d'activités fort enrichissantes pour tous et chacun.

Nous espérons que ces débats seront repris dans d'autres forums auxquels il nous fera toujours plaisir de prendre part.

Le président,
Patrick Lebel



**ALLOCUTION DE MONSIEUR
RICHARD LEGENDRE**
**Ministre responsable de la Jeunesse,
du Tourisme, du Loisir et du Sport**

Mesdames, Messieurs,

Avant toute chose, je voudrais remercier le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) de m'avoir invité à venir vous adresser la parole dans le cadre de ce colloque. Je suis particulièrement reconnaissant au CPJ de me donner l'occasion de rencontrer des représentants de tous les secteurs d'activité de la société québécoise qui, par la diversité et l'envergure des opérations qu'ils mènent, font partie des principales forces de développement du Québec moderne. Le dynamisme économique et social que vous incarnez est essentiel à la prospérité de notre société. Et dans la mesure où le gouvernement vise à faciliter l'insertion socioéconomique des jeunes au sein de la société québécoise, vous représentez un auditoire particulièrement important.

Je tiens par ailleurs à féliciter le CPJ d'avoir pris l'initiative d'organiser ce colloque. Celui-ci fait suite à l'excellent rapport que le CPJ a écrit sur l'emploi atypique et la précarité chez les jeunes en avril 2001. Il s'agit donc pour nous tous d'une très belle occasion pour se rassembler et réfléchir ensemble aux causes, aux conséquences, mais aussi aux solutions à apporter aux problèmes soulevés par l'emploi atypique chez les jeunes afin de dégager des éléments d'une vision de l'avenir des jeunes au Québec.

C'est donc avec un très grand plaisir que je profite du fait que nous sommes réunis pour affirmer une fois encore la volonté du gouvernement d'offrir aux jeunes des conditions qui leur permettront de s'épanouir et de contribuer de façon significative au développement de la société québécoise. Pour ce faire, je crois qu'il convient d'abord et avant tout de leur donner accès à un emploi de qualité. Or, le contexte socioéconomique des dernières années a fait en sorte

que les demandeurs d'emplois ont dû s'adapter aux nouvelles conditions de travail offertes et à l'émergence de nouveaux statuts d'emploi tels que les emplois à temps partiel, les emplois temporaires ou encore le travail autonome.

On ne peut se le cacher, les jeunes ont été particulièrement touchés par cette situation au cours des années 90. Les conséquences qui en découlent sont d'ailleurs nombreuses. D'une part, les difficultés d'insertion professionnelle ont amené plusieurs jeunes à poursuivre leurs études après le baccalauréat en attendant de trouver du travail et ainsi, à augmenter leur endettement étudiant. D'autre part, on a assisté à une diminution du revenu annuel moyen chez les jeunes, ce qui a pu expliquer en partie les difficultés liées à l'accès à la propriété ou encore retardé la naissance d'un premier enfant.

Le contexte favorable des années 70, alors que j'étais encore jeune (!), n'est donc plus. L'ouverture des marchés, l'avènement des nouvelles technologies, la qualité de la main-d'œuvre disponible et le déclin démographique sont autant de facteurs qui peuvent expliquer cette situation. Si les formes de travail traditionnelles coexistent avec d'autres, nouvelles et différentes, il convient de donner aux jeunes des moyens pour qu'ils puissent organiser leur vie sans être pénalisés par le type d'emploi qu'ils occupent. Les efforts que mon gouvernement a faits en faveur de la jeunesse au cours des dernières années témoignent justement de notre désir de répondre aux attentes et aux besoins des jeunes Québécois. En effet, l'importance accordée par le gouvernement aux préoccupations soulevées par le sujet du colloque s'est traduite de plusieurs façons au cours des derniers mois.

Je pense notamment à la tenue du Sommet du Québec et de la jeunesse qui a été l'occasion pour le gouvernement et ses partenaires de travailler ensemble au développement de la jeunesse québécoise. Jusqu'à maintenant, près de 100 mesures ont été réalisées ou sont en voie de l'être par les ministères et les partenaires de la société civile, ce qui représente un investissement gouvernemental de 2,3 milliards de dollars. Plus que des chiffres, le Sommet aura été une véritable bougie d'allumage, une prise de conscience de tout le Québec de l'importance de la contribution des jeunes à la société québécoise. Je pense notamment au projet Solidarité jeunesse qui concerne justement le sujet pour lequel nous sommes réunis aujourd'hui. La première année de ce projet fut d'ailleurs couronnée de succès et une réflexion est en cours pour qu'il soit encore plus performant pour répondre aux besoins et aux attentes des jeunes.

Je pense également au lancement de la Politique québécoise de la jeunesse en mai 2001 qui constitue, de façon spécifique, la volonté qu'avait mon gouvernement d'apporter une vision d'ensemble du développement de la jeunesse québécoise. Et à mon sens, il s'agit de l'une des réalisations les plus importantes du gouvernement, faite en faveur des jeunes. La politique jeunesse a permis de mettre en place les conditions favorables à l'exercice d'une citoyenneté pleine et entière pour les jeunes au sein de la société québécoise tout en tenant compte de préoccupations majeures telles que la culture de la relève, le développement du plein potentiel des jeunes, leur intégration professionnelle et le développement de leur sentiment d'appartenance.

La Politique de l'éducation des adultes et de la formation continue, adoptée récemment, est également une grande réussite de mon gouvernement en faveur d'une meilleure insertion professionnelle. En effet, je vous rappelle qu'une intégration professionnelle et sociale réussie passe d'abord par l'obtention d'une formation qualifiante et c'est ce que cette politique permettra notamment de réaliser.

L'annonce faite en mars dernier par mon collègue Jean Rochon, ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, concernant la création d'un comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins des travailleurs atypiques, vient également répondre aux préoccupations soulevées par les jeunes dans ce domaine. Ce comité a en effet comme mandat d'identifier les besoins des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle et, le cas échéant, de proposer au gouvernement des moyens pour répondre à leurs besoins. M. Rochon a par ailleurs déposé le mois dernier un document de consultation qui doit conduire à un projet de loi pour réviser la Loi sur les normes du travail.

Je pense aussi à l'annonce faite par ma collègue Linda Goupil en mai dernier concernant l'octroi de 24 millions de dollars aux municipalités pour l'adoption de politiques familiales, l'idée étant de mobiliser l'ensemble de la société à l'importance de la famille et de rendre la vie plus facile aux parents et aux futurs parents. Dans la même veine, une somme de 3 millions de dollars sera accordée entre 2003 et 2006 aux PME qui prendront le virage famille en aidant leurs employés à concilier travail et vie parentale, un besoin maintes fois exprimé par les jeunes.

La hausse annoncée du salaire minimum et l'accessibilité au régime de prêts et bourses pour les étudiants à temps partiel sont également des exemples de mesures que le gouvernement a mises en place au cours des derniers mois afin d'améliorer la situation socioéconomique des jeunes. Et je considère que ces réalisations montrent l'importance grandissante que mon gouvernement accorde au devenir de la jeunesse québécoise.

En tant que ministre responsable de la jeunesse, je ne peux que me réjouir de la façon dont mon gouvernement contribue à préparer l'avenir du Québec et à lui assurer un progrès et un dynamisme constants. Je considère cependant que le travail n'est pas terminé et que les efforts entrepris en ce sens doivent être poursuivis.

Vous savez comme moi que la participation des jeunes à la vie économique demeure un enjeu de premier ordre pour le Québec. En effet, je considère que leur intégration professionnelle doit leur permettre d'acquérir une autonomie financière afin qu'ils puissent jouer un rôle actif au sein de notre société. Je souhaite donc, pour l'avenir, que les conditions favorables à une meilleure intégration professionnelle des jeunes soient mises en place.

L'acquisition d'une formation qualifiante constitue certainement l'une de ces conditions. J'ai eu l'occasion de rencontrer beaucoup de jeunes au cours des derniers mois, jeunes qui, par leur implication dans leur milieu ou leur participation à divers projets, ont acquis de l'expérience et développé des compétences et des habiletés dans différents domaines. Trop souvent ces compétences ne sont pas reconnues par les employeurs. Je considère qu'il serait important qu'elles soient davantage valorisées et reconnues, notamment dans les milieux de travail. Je sais pertinemment que l'expérience constitue un atout pour un jeune à la recherche d'un emploi de qualité. Or, bien souvent les jeunes n'ont que l'expérience qu'ils ont acquise en dehors du marché du travail. Et c'est cette expérience que je souhaiterais voir reconnue par les employeurs.

Pour plusieurs jeunes, la transition entre les études et le marché du travail s'avère plutôt longue. Pour d'autres, à qui les principales avenues paraissent bouchées, le décrochage peut constituer une solution. Bon nombre d'entre eux déplorent d'ailleurs que leur accès à des informations à jour sur le marché de l'emploi soit plutôt restreint. En tant que ministre responsable de la jeunesse, il m'apparaît impératif qu'une amélioration soit apportée de ce côté. Je persiste à croire que, pour réussir son intégration professionnelle, chaque jeune doit d'abord disposer d'information à jour et complète sur le marché de l'emploi, les choix de carrières qui s'offrent à lui ou à elle et les services d'aide à l'emploi qui sont disponibles.

L'entrepreneuriat constitue certainement un puissant moteur de développement économique. Il permet la création d'entreprises et d'emplois, mais contribue également à favoriser la croissance d'entreprises existantes. En ce sens, l'entrepreneuriat demeure une excellente façon pour les jeunes Québécois d'intégrer le marché de l'emploi. Plusieurs programmes existent déjà pour les jeunes entrepreneurs et je souhaite que ces derniers les utilisent davantage pour créer leur propre entreprise et assurer ainsi au Québec un dynamisme économique constant.

Je l'ai mentionné précédemment, nous vivons une conjoncture économique marquée par la mondialisation, l'instabilité et la précarité des emplois. Dans ce contexte, il ne fait aucun doute qu'une intégration professionnelle réussie passe par l'obtention d'une formation qualifiante. Je considère que l'éducation doit continuer à faire partie des grandes priorités collectives du Québec. Mon souhait pour l'avenir est que chaque jeune puisse acquérir une formation qui lui permette de participer activement au développement de la société québécoise.

L'atteinte d'un tel objectif nécessite la mise en place de conditions favorables à la réussite de nos jeunes. Je considère que le gouvernement doit soutenir la formation de chacun au regard de son potentiel. Plusieurs programmes et services à l'intention des jeunes existent déjà. J'estime cependant que cette offre de service, pour demeurer efficace, doit être adaptée aux nouvelles réalités des jeunes. Par ailleurs, il faut que le gouvernement s'assure de la continuité de ces interventions et de celles des autres intervenants jeunesse auprès des personnes qui en ont besoin. Les actions prises par chacun d'entre nous doivent être cohérentes. J'aimerais que, dans un avenir rapproché, l'offre de service soit élaborée de manière à répondre avec plus d'efficacité aux besoins et aux préoccupations des jeunes.

Je crois que le Québec doit permettre aux jeunes de développer leur plein potentiel en créant des conditions qui favoriseront leur épanouissement et leur capacité d'occuper une place active au sein de notre société. Mon souhait le plus cher est de voir une majorité de jeunes participer activement au développement du Québec. Cette participation des jeunes à la société ne doit pas s'exercer uniquement sur le plan économique, mais aussi sur le plan social. Les jeunes doivent participer activement au développement local, régional et national. Ils doivent s'impliquer dans leur milieu de façon à ce que leurs besoins et leurs préoccupations soient pris en compte par les décideurs.

Les jeunes doivent prendre part aux débats qui les concernent. Pour ce faire, leur présence au sein des lieux d'influence et de décision m'apparaît nécessaire. Je pense notamment au conseil d'administration des sociétés publiques, parapubliques et même privées, ou encore, au sein des commissions scolaires, des syndicats et des municipalités. En effet, s'il est un endroit où la participation des jeunes est faible, c'est dans les instances politiques et administratives municipales. La part de jeunes de moins de 30 ans qui est représentée au sein des conseils municipaux et des fonctions publiques municipales est infime pour ne pas dire inexistante. Il est donc dans l'intérêt du Québec que les jeunes participent davantage au développement de leur communauté en prenant part à différentes formes de participation et d'engagement.

À ce sujet, le gouvernement doit montrer l'exemple à l'échelle nationale, plus particulièrement au sein de la fonction publique québécoise. Celle-ci doit pouvoir bénéficier de la présence active des jeunes dans tous ses secteurs d'activité. En effet, s'il veut pouvoir continuer de compter sur une administration publique compétente et dynamique, à l'image de sa population, le gouvernement n'a d'autre choix que de développer des outils qui vont lui permettre d'assurer une présence accrue des jeunes au sein de son personnel. Mon collègue du Conseil du trésor a déjà entamé des démarches en ce sens et je suis confiant que des mesures concrètes seront bientôt adoptées; elles permettront d'accentuer les efforts de rajeunissement et de renouvellement entrepris depuis déjà quelques mois.

Plusieurs jeunes s'impliquent déjà dans leur milieu et ce, de très belle façon. Les forums jeunesse régionaux sont justement des lieux majeurs de concertation et de mobilisation des jeunes dans leur milieu. Lors d'une rencontre que j'ai eue avec eux en mars dernier, j'ai pu voir à quel point leur implication favorise une participation accrue des jeunes au développement de leur région en encourageant, entre autres, les instances de développement local et régional à intégrer des jeunes au sein de leur conseil d'administration. Le fait que la quasi-totalité des CRD (17 sur 19) réserve désormais un siège à un représentant jeune au sein de son conseil d'administration témoigne de cette situation. En outre, leur rôle auprès du CRD de leur région respective fait en sorte que des problématiques jeunesse sont pris en compte dans toutes les régions du Québec.

Les carrefours jeunesse-emploi constituent également des acteurs de premier plan dans leur milieu. Ils travaillent principalement à l'insertion professionnelle des jeunes, mais ils connaissent aussi très bien les besoins et les attentes des jeunes de leur communauté. Ils leur donnent ainsi des moyens qui leur permettent de se développer au sein de celle-ci.

Je considère donc que les forums jeunesse régionaux et les carrefours jeunesse-emploi sont devenus au Québec des exemples de l'engagement et de la participation des jeunes au développement de leur communauté, en plus d'être un point de référence des organismes jeunesse dans leur région respective. De par leurs mandats et la portée de leurs réalisations, ces organismes constituent, à mon sens, une source d'inspiration constante pour nous tous, et plus particulièrement pour les jeunes de toutes les régions du Québec.

Si la présence des jeunes s'avère nécessaire dans les différentes sphères d'activité de notre société, je considère tout aussi importante leur participation à l'élaboration de projets importants. Je pense entre autres au développement d'ententes spécifiques régionales. Elles constituent un élément clé de la régionalisation de l'action gouvernementale et permettent de répondre à des besoins particuliers à chaque région du Québec. Quelques forums jeunesse régionaux participent déjà à l'élaboration de telles ententes, mais je souhaiterais que d'autres groupes de jeunes s'impliquent dans des projets de cet ordre.

Je pense également à la politique nationale de la ruralité qui propose la conclusion de pactes visant à donner aux collectivités rurales les moyens d'agir en concertation afin d'initier des projets dans différents secteurs d'activité et d'expérimenter des approches innovatrices en matière de développement local. Puisque les domaines d'intervention couverts par ces pactes concernent la participation des jeunes au développement local et régional et le retour des jeunes en région, je ne peux qu'espérer voir les jeunes de toutes les régions du Québec s'impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces pactes.

Il est évident qu'en tant que ministre responsable de la jeunesse et président du Comité de suivi de la mise en œuvre de la politique québécoise de la jeunesse, je tiens à souligner l'implication des jeunes à l'élaboration du plan d'action jeunesse 2002-2005. J'ai eu plusieurs rencontres avec le comité au cours desquelles j'ai discuté de l'avancement des travaux et des sujets couverts par le plan d'action. Les membres du comité ont par ailleurs formé des groupes de travail pour déterminer des actions prioritaires à explorer au regard de la structure du plan d'action. Je souhaite que ce type d'implication se poursuive chez les jeunes, tant à l'échelle locale, que régionale et nationale.

Bref, je le répète, le gouvernement du Québec se doit d'assurer une meilleure intégration professionnelle et sociale des jeunes au sein de notre société. Je considère cependant que l'atteinte de ces objectifs dépasse la seule capacité d'agir du gouvernement et dépend de vous, de la volonté de tous de placer la jeunesse au cœur du Québec. Les défis que nous avons à relever au regard de la jeunesse sont énormes et à mon sens, ils touchent l'ensemble des partenaires de la société civile. Je tiens donc à profiter du fait que nous sommes réunis aujourd'hui pour vous interpeller à titre de représentants de chacun de vos secteurs. Je crois que chacun de nous peut jouer un rôle important pour les jeunes. Il importe de mettre en place des conditions qui vont faciliter leur accès et leur maintien en emploi. Vous le savez comme moi, le contexte économique a changé considérablement au cours des dernières années et les formes de travail traditionnelles n'existent pratiquement plus. Cependant, les jeunes ne doivent pas pour autant être pénalisés dans l'organisation de leur vie.

Je pense aux employeurs et aux syndicats qui, ensemble, peuvent créer des conditions intéressantes d'insertion et de maintien en emploi pour les jeunes. Je pense également aux municipalités qui doivent faire davantage de place aux jeunes en s'assurant notamment de constituer une relève pour leur personnel politique et administratif. Ensemble, il faut arriver à créer des conditions favorables pour cette relève. Je l'ai dit tout à l'heure, vous faites partie des forces vives de la société québécoise et c'est par votre dynamisme, votre ouverture et votre implication au sein de la société québécoise que vous pouvez contribuer à faire une plus grande place aux jeunes d'aujourd'hui et de demain.

Le plan d'action jeunesse 2002-2005 permettra au gouvernement de poser des gestes concrets, en relation avec les orientations adoptées par l'entremise de la Politique québécoise de la jeunesse, afin de permettre aux jeunes d'être des citoyens actifs et engagés au sein de la société québécoise.

Ce plan d'action viendra assurer la mise en œuvre de la Politique québécoise de la jeunesse et compléter des actions qui ont déjà été annoncées en même temps que la Politique, comme la clause d'impact jeunesse, le comité ministériel à la jeunesse ou le financement accru des forums jeunesse régionaux pour trois années additionnelles. Le plan d'action pour la jeunesse permettra une cohérence des actions gouvernementales à l'égard des jeunes et proposera des actions mobilisatrices à l'ensemble des partenaires de la société civile.

Ce plan d'action viendra marquer une attention et un effort particuliers du gouvernement au cours des trois prochaines années à propos des problématiques ciblées. Mais je le répète, la responsabilité de la jeunesse n'est pas la propriété du seul ministre affecté à cette mission, elle doit être endossée et partagée par tous les partenaires de notre société, au sein du gouvernement, mais aussi dans l'ensemble de la société civile.

Je suis foncièrement convaincu que le Québec de demain réside dans la force, la volonté et l'imagination des jeunes de l'ensemble des régions du Québec. Je crois également qu'il est de notre devoir, non seulement de les encourager et de les soutenir, mais également de travailler avec eux et de partager leurs efforts afin qu'ils prennent en main leur devenir et celui de leur communauté. C'est là que je puise toute la motivation de mon engagement envers la jeunesse et ma confiance inébranlable dans l'avenir du Québec.

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

**M. Richard Legendre, ministre responsable de la
Jeunesse, du Tourisme, du Loisir et du Sport**

Québec 

EMPLOI ATYPIQUE ET PRÉCARITÉ CHEZ LES JEUNES : UNE MAIN-D'ŒUVRE À BAS PRIX, COMPÉTENTE ET JETABLE!

Mme Clairandrée Cauchy,
présidente du Conseil permanent de la jeunesse, 1998-2001

Bonjour,

Je voudrais tout d'abord remercier l'équipe actuelle du Conseil pour son invitation.

Cet avis sur la précarité a été un peu mon « bébé » à la fin de mon mandat. L'autre bébé, le vrai – né dix jours après le lancement de l'avis – a maintenant un an! Même un an après le lancement de l'avis, cette question est toujours brûlante d'actualité.

J'ignore si, comme moi, au cours des deux derniers mois, vous vous êtes ennuyés de Radio-Canada. Nous avons tous été très surpris d'apprendre que plus de la moitié des syndiqués en lock-out étaient des salariés à statut précaire. On ne parle pas d'une petite PME qui vivote. On parle d'une société d'État. On parle de précarité érigée en système!

Il y a deux semaines j'ai eu l'occasion d'assister, dans le cadre d'un stage, à l'assemblée syndicale des employés de Radio-Canada. J'y ai rencontré une assistante réalisatrice, précaire depuis dix-sept ans! La précarité n'est donc pas une simple phase de transition vers un meilleur emploi ni le lot des jeunes seulement. Elle guette bon nombre d'entre nous.

Depuis quelques années, le marché du travail est littéralement partagé entre les « réguliers » et les « autres ». Malheureusement, les jeunes font le plus souvent partie des autres. Les autres, ce sont ceux qui acceptent le contrat de trois mois et espèrent une prolongation; ceux qui cumulent deux emplois à temps partiel pour joindre les deux bouts; ceux qui travaillent de nuit, sur appel et se débrouillent pour faire garder les enfants; ceux qui exploitent un salon de coiffure à domicile tout en jetant un coup d'œil sur la petite dernière; ceux qui prennent une grande respiration et foncent au travail; ceux qui se demandent quand ils seront assez certains de leur emploi pour enfin respirer et envisager un avenir meilleur. Bref, ceux qui vivent dans l'incertitude, avec la hantise de ne plus avoir de contrat et qui vivent dans l'espoir de faire un jour partie des chanceux qui occupent un emploi régulier. Ces chanceux, ils osent planifier leurs vacances, prévoir des enfants et mettre de l'argent de côté pour un voyage, une maison... plutôt que d'essayer d'économiser, juste au cas où.

Trois choses!

Aujourd'hui, je voudrais vous convaincre de trois choses. Premièrement, qu'une forte proportion de jeunes, et surtout de jeunes femmes, vivent dans la précarité. Deuxièmement, que cette précarité a de lourdes conséquences sur leur vie – pour ces deux premiers points, je ne devrais pas avoir de difficulté à vous convaincre : les chiffres sont très éloquentes. Et troisièmement, que nous ne sommes pas impuissants, qu'il est possible de faire reculer la précarité. Je souhaiterais que vous sortiez de cette salle, convaincus de la gravité de la situation.

Sur le plan statistique, on observe que notre génération est de celles qui ont été les mieux formées au cours de l'histoire du Québec. On brandit un DEC, un bac ou une maîtrise au sortir de l'école. Pourtant les recherches montrent que les jeunes sont plus pauvres que leurs parents l'étaient au même âge. À l'ère du McDonald's, notre société forme des travailleurs dociles, scolarisés, malléables à souhait, et surtout... jetables!

Progression du travail atypique

La précarité gagne du terrain dans l'ensemble de la population. Depuis 20 ans, le nombre d'emplois atypiques – soit le temps partiel, l'emploi temporaire ou le travail autonome – a augmenté de 135 %.

Mais la progression se fait à la vitesse « grand V » chez les jeunes, probablement parce qu'ils sont les derniers entrés sur le marché du travail et que les fameux postes avec sécurité d'emploi se font de plus en plus rares. En fait, on les coupe souvent au rythme des départs à la retraite.

Jeunes, atypiques total!

Ainsi, près d'un jeune travailleur sur deux (46,5 %) occupe un emploi ou bien temporaire ou bien à temps partiel, ou encore se tourne vers le travail autonome. Chez les jeunes femmes, cette proportion atteint 53 % alors qu'elle est de un sur trois dans le reste de la population.

Une progression fulgurante, je vous disais... À preuve, la proportion de jeunes travailleurs à temps partiel a presque triplé de 1976 à 1999. Plus d'un jeune travailleur sur cinq (23 %) occupe un emploi temporaire. En comparaison, c'est moins de un sur dix chez les plus de 30 ans.

Autonomes

La forte présence des jeunes dans les emplois à temps partiel et temporaires est manifeste, sauf pour ce qui est du travail autonome. On trouve dans ce type d'emploi beaucoup plus de travailleurs âgés que de jeunes. Par contre, on remarque que les jeunes travailleurs autonomes ont des revenus nettement inférieurs à ceux de leurs aînés. C'est logique : il y a une différence entre la coiffeuse à domicile – ou encore la gardienne d'enfants à domicile – et l'ingénieur à la retraite qui agit comme consultant pour son ancien employeur...

Les conséquences du travail précaire

Avant, on se résignait. On arrivait même à « se faire accroire » – ou d'autres « nous faisaient accroire » – que nous rejeterions ainsi le modèle de l'emploi « à vie » de nos parents.

Mais que l'on ne se leurre pas. Sans réclamer un emploi à vie, on peut dire que les jeunes en ont assez de se demander de quoi demain sera fait. Cette incertitude pèse lourd sur leur santé mentale et sur leurs choix de vie.

Je vous disais tout à l'heure que nous étions la génération la mieux formée de l'histoire... Cela ne veut pas dire que l'insertion sur le marché du travail est plus facile pour autant. Même après les études, les jeunes acceptent des « jobines » de plus en plus longtemps. L'insertion en emploi se fait en dents de scies : on essaie de travailler; on vit de « jobines »; on retourne à l'école; on replonge...

En 1997, seulement 57 % des jeunes qui avaient un baccalauréat avaient trouvé un emploi permanent à temps plein. Cette proportion était de 77 % quinze ans plus tôt, ce qui démontre à quel point la situation se dégrade.

Appauvrissement

Certaines études concluent que les jeunes s'appauvrissent. Ce phénomène n'est probablement pas étranger à la montée de l'emploi atypique. En effet, pour chaque dollar gagné par les jeunes employés permanents, les travailleurs précaires du même âge gagnent 74 sous. Les jeunes qui travaillent à temps partiel gagnent de leur côté 51 sous pour chaque dollar gagné par ceux qui travaillent à temps plein. Conclusion : les jeunes s'appauvrissent, et cela, tous statuts d'emploi confondus.

En 1994, les revenus des jeunes étaient de 20 % inférieurs à ceux de leurs parents au même âge. « Ce n'est que temporaire, me direz-vous... Une transition... » Et bien, non. Une autre étude montre que cet écart de revenu, plutôt que de se résorber avec les années, est là pour rester. À 50 ans, les jeunes d'aujourd'hui devraient gagner 200 \$ de moins par semaine que les quinquagénaires d'aujourd'hui.

Logement et famille

La précarité, l'incertitude, et parfois même la pauvreté, ont de graves conséquences sur les choix de vie des jeunes.

Les parents se demandent pourquoi leurs jeunes « collent » de plus en plus longtemps à la maison. C'est simple : ils ont peur de partir « sans filet ». Souvent, ils n'ont pas les moyens de partir ou encore, ils ont peur de devoir revenir entre deux contrats. Lorsqu'ils partent enfin, ils vont le plus souvent vivre avec des colocataires, car le prix exorbitant des loyers et la pénurie de logements les y obligent. Ils hésitent à acheter une maison. Même ceux qui le désirent « se cognent souvent le nez » à la banque : pas d'emploi régulier, pas d'hypothèque!

Ils n'ont même pas la sécurité nécessaire pour avoir des enfants. En effet, les jeunes retardent de plus en plus le moment de faire des bébés, attendant d'avoir une « job » un peu plus stable et de meilleurs revenus. D'un côté, on nous rebat les oreilles de la nécessité de faire des enfants pour contrer la dénatalité. Mais de l'autre, on doit faire face à une situation périlleuse : accès aux congés parentaux difficile, horaires variables, revenus instables. On nous demande de plonger 20 pieds sous l'eau sans être assurés d'avoir une bonbonne d'oxygène! Il n'est pas étonnant que de plus en plus de femmes attendent d'avoir atteint la trentaine avancée avant de se lancer. Résultat : la progéniture se limite à un enfant. Je ne suis vraiment pas convaincue qu'il s'agisse d'un choix totalement libre pour se consacrer « à plein » à la carrière; la question de la stabilité de l'emploi doit y jouer pour beaucoup.

Comme on a pu le constater à partir des résultats des groupes de discussion que le Conseil a mis sur pied pour élaborer son avis, pour ceux qui ont tout de même des enfants, concilier les horaires et les revenus instables avec la vie familiale est un vrai casse-tête.

Pourquoi?

Dans ce contexte, nous nous sommes demandé pourquoi le travail atypique prend actuellement autant d'ampleur. Nous avons tenté de comprendre ce qui incitait les employeurs à recourir davantage aux travailleurs précaires. Autrement dit, nous avons tenté de comprendre le phénomène pour pouvoir mieux l'influencer par la suite.

Avant tout, il faut souligner qu'on ne veut « démoniser » personne, qu'on ne veut accuser ni les entreprises, ni le gouvernement, ni les « boomers » – qui d'ailleurs subissent la précarisation de l'emploi ou accusent des pertes d'emploi. Parlez-en aux gens de Murdochville ou de GM à Boisbriand! Parlez-en à la génération des 35 à 40 ans! Ils y ont goûté eux aussi! On tente plutôt, ensemble, de trouver des solutions.

Le CPJ a réalisé, en préparant son avis sur le sujet, que de nombreux incitatifs structurels ont pour effet d'accroître le recours aux employés précaires. Si les employeurs embauchent cette main-d'œuvre, ce n'est pas parce qu'ils sont « juste des pas fins ». La raison est qu'ils y trouvent leur compte, parce que c'est payant, à court terme tout au moins. Certains commencent cependant à prendre conscience que la précarité peut être néfaste à long terme, même pour l'employeur.

C'est pourquoi nous avons soumis plusieurs recommandations afin d'éliminer les incitatifs à la précarité, recommandations adressées à la fois au gouvernement, aux employeurs et aux syndicats, afin *qu'ils s'engagent à réduire la précarité en emploi chez les jeunes au moyen des négociations collectives et dans l'ensemble des pratiques de gestion.*

Pour attaquer le problème de front, il faut donc viser ces incitatifs à la précarité. Il faut que les désavantages de la précarité l'emportent sur les avantages financiers à courte vue.

L'assurance-emploi

À titre d'exemple de ces incitatifs, prenons le cas d'un employeur qui doit augmenter sa production. Il peut ou bien demander des heures supplémentaires à une personne qui travaille à temps plein, ou bien en faire travailler une autre qui est déjà à temps partiel. Logiquement, me direz-vous, il devrait faire passer à temps plein la personne qui est à temps partiel. Erreur, car l'employeur cesse de payer des cotisations d'assurance-emploi lorsque le salarié a gagné plus de 39 000 \$ dans l'année. Il est donc plus payant, en théorie, de demander à quelqu'un qui a déjà gagné 39 000 \$ de faire des heures supplémentaires que d'augmenter le travail de celui qui est à temps partiel – du moins pour ce qui est d'un nombre d'heures supplémentaires inférieur à celui à partir duquel l'employé est payé temps et demi. Le même principe s'applique aux cotisations au Régime des rentes du Québec (RRQ).

Morale de l'histoire : il y a des employés à temps partiel qui se démènent pour joindre les deux bouts tandis que des employés à temps plein doublent leur salaire et n'ont pas le temps de voir leur famille. Et vive la société des loisirs! Les premiers sont trop pauvres pour en bénéficier et les seconds n'ont pas le temps de le faire! L'employeur s'imagine, de son côté, qu'il économise... Mais pensez-vous vraiment que la cinquantième heure travaillée dans la semaine est très productive?

Dans son avis, le CPJ recommandait donc de hausser le plafond des cotisations à l'assurance-emploi et au RRQ pour déguster des heures supplémentaires.

Un autre problème que pose le régime actuel de l'assurance-emploi est le double critère utilisé pour juger de l'admissibilité des personnes. Les nouveaux venus sur le marché du travail doivent cumuler 910 heures pour être couverts, comparativement aux autres qui ont besoin de 420 à 700 heures. Ce double standard prive de nombreux jeunes travailleurs temporaires et à temps partiel de prestations d'assurance-emploi.

L'assurance-emploi applique aussi aux parents deux poids, deux mesures en matière de congés parentaux. En effet, ces congés ne sont accessibles qu'aux parents ayant travaillé 700 heures au cours de l'année précédente. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs autonomes en sont exclus, tout comme de nombreux travailleurs temporaires et à temps partiel. Cette règle archaïque ne fait que renforcer notre souhait que le gouvernement du Québec aille rapidement de l'avant et établisse un régime québécois d'assurance parentale accessible à tous, peu importe le statut d'emploi.

Avantages sociaux

Un autre incitatif à l'embauche de salariés à statut précaire mérite d'être mentionné : les avantages sociaux de cette main-d'oeuvre coûtent moins cher à l'entreprise! Très souvent en effet, ils n'ont pas droit aux mêmes avantages sociaux que les permanents, ou encore touchent carrément un salaire inférieur. Que l'on pense par exemple aux salariés étudiants!

Dans plusieurs milieux de travail, les employés temporaires sont constamment réembauchés au bas de l'échelle salariale, de façon à ce que leur salaire n'augmente pas. Très souvent, salariés temporaires et à temps partiel n'ont pas les mêmes régimes d'assurances, périodes de vacances, congés de maladie, etc. Bref, ils coûtent moins cher à l'employeur puisque ce dernier n'est pas tenu de leur consentir les mêmes avantages sociaux qu'aux employés réguliers.

Ainsi, de nombreux travailleurs atypiques sont condamnés à l'incertitude pour que l'entreprise épargne quelques sous. Une économie « de bouts de chandelles », quand on tient compte des baisses de productivité liées aux mauvaises conditions de travail.

La Loi sur les normes du travail prévoit qu'on ne peut payer une personne à un taux horaire moindre parce qu'elle est embauchée à temps partiel. Dans son avis, le CPJ propose de modifier l'article pour empêcher toute discrimination basée sur le statut d'emploi. Les travailleurs temporaires comme ceux à temps partiel devraient avoir accès aux mêmes avantages sociaux et au même salaire que les autres employés – au prorata des heures travaillées – quitte à verser le montant en argent quand c'est « trop de troubles ».

Et... vous connaissez le principe du « salaire équivalent pour un travail équivalent ? » S'il est bon pour les femmes, il l'est aussi pour l'ensemble des travailleurs à statut précaire. C'est un principe de base qui est trop souvent bafoué.

Les conventions collectives signées par les employeurs et les syndicats devraient être soumises à la même logique. Le CPJ fait aussi appel aux syndicats et aux employeurs pour transformer des postes occasionnels lors des négociations collectives. La négociation corsée de Radio-Canada a été un bel exemple de lutte syndicale pour faire reculer la précarité de l'emploi.

Tous les syndicats qui comptent des travailleurs précaires doivent négocier en priorité les conditions de travail de ces personnes. Cela signifie que l'on doit impliquer les travailleurs précaires « à plein » dans les négociations. Ce n'est pas parce qu'ils sont « de passage », du moins en théorie, qu'ils doivent se contenter de payer leurs cotisations.

Le syndicalisme de la révolution industrielle visait à combattre les abus des employeurs. Les employés sont mieux payés aujourd'hui et les milieux de travail ne sont plus dangereux comme au temps de Germinal. Mais on revient en arrière pour ce qui est de la précarité. Le système actuel régresse et adopte une conduite « sauvage » envers une partie de ses employés. L'action des syndicats n'en est que plus essentielle.

La formation continue

En plus des avantages sociaux qui se font rares, les travailleurs précaires bénéficient beaucoup moins que ceux à statut régulier des retombées de la « Loi du 1 % » dont bénéficient les entreprises. Chaque année, un milliard de dollars sont injectés en formation en entreprise et les jeunes n'en reçoivent pas leur juste part. Les employeurs estiment qu'ils ne sont pas là pour rester. On leur « presse le citron », sans se demander si on aurait « plus de jus » en les formant davantage. C'est une erreur. La productivité de nombreuses entreprises peut en pâtir.

Si les travailleurs précaires peuvent butiner d'un travail à l'autre, il n'en demeure pas moins qu'ils sont généralement confinés à un même domaine d'emploi. L'ensemble d'une industrie aurait avantage à miser sur la formation de ses travailleurs précaires. Par définition, ces derniers sont appelés à être plus polyvalents pour s'adapter aux différents postes de travail. Leur situation rappelle celle des jeunes infirmières sur appel qui doivent passer du service des naissances à celui de la radio-oncologie en l'espace d'une semaine. Le niveau des connaissances demandées est très élevé.

Le faux travail autonome

Parmi les incitatifs à embaucher des travailleurs à statuts précaires, le *no man's land* dans lequel se trouvent les travailleurs autonomes peut également jouer. Effectivement, la Loi sur les normes du travail est pleine de trous quand il est question d'encadrer le travail autonome, et surtout le *faux* travail autonome.

On a vu, ces dernières années, des employeurs licencier des employés pour ensuite les embaucher comme travailleurs autonomes. Ce faisant, l'entreprise n'a plus de charges sociales à payer. C'est le supposé autonome qui en pâtit puisqu'il paie lui-même le double des cotisations à la CSST, sans compter son matériel de travail. Ces faux travailleurs autonomes font donc le même travail, pour le même employeur, mais avec de plus lourdes responsabilités. Ils n'ont plus accès à l'assurance-emploi, aux congés de maternité, à la protection des normes du travail, etc.

Un simple amendement à la Loi sur les normes du travail permettrait de colmater cette brèche.

Le congédiement abusif

Une autre faille de la Loi sur les normes du travail a trait au congédiement abusif. La Loi prévoit en effet qu'un employé qui n'a pas cumulé trois années de service en continu peut être licencié sans motif valable, selon l'humeur du « boss ». Cette situation est très souvent celle des jeunes qui abordent un nouvel emploi. Imaginez : on vous congédie après deux ans et onze mois de travail pour que vous ne puissiez pas obtenir une certaine sécurité d'emploi.

Dans son avis, le Conseil suggérait de ramener ce délai à un an, comme c'est d'ailleurs le cas dans le Code canadien du travail.

Conclusion :
on peut faire bouger les choses!

Ces réflexions nous incitent à croire que nous ne sommes pas impuissants par rapport à la précarité, à la condition de se mobiliser. Les jeunes ont quand même obtenu une loi sur les clauses « orphelins » il y a quelques années, après l'avoir longtemps revendiquée. Ces actions demandent de l'engagement et des efforts concertés de la part des jeunes de tous les milieux.

Le travail précaire s'est développé de façon importante alors que le taux de chômage était élevé. Maintenant, malgré le fait que le chômage ait diminué, la situation du travail précaire demeure la même. Nous sommes de la génération qui connaîtra probablement, d'ici une vingtaine d'années, une pénurie de main-d'œuvre due à la chute démographique. Cette pénurie qui s'annonce nous fournit un argument de plus pour inciter les milieux de travail à faire reculer la précarité. D'ici dix ou vingt ans, les employeurs vont nous courir après parce qu'ils manqueront d'employés compétents. Nous serons en position de négocier de meilleures conditions de travail. Peut-être aurons-nous alors une meilleure prise sur la précarité.

D'ici là, devons-nous subir la précarité excessive, les horaires insoutenables, l'insécurité constante, la conciliation casse-tête avec la vie familiale et personnelle, etc.? Nous ne pouvons attendre vingt ans. Il faut agir maintenant.

Je ne crois pas que, comme génération, nous rêvions d'occuper un seul et même emploi toute notre vie. Mais il y a une différence entre vouloir vivre différentes expériences de travail au cours de notre carrière et être assis sur un siège éjectable. Ce n'est pas vrai que notre génération va laisser le rouleau compresseur de la précarité écraser ses rêves, ses espoirs. La génération X a été sacrifiée et elle commence à peine à sortir du gouffre des années 90. Nous ne serons pas la deuxième génération à passer dans la moulinette de la précarité.

Le gouvernement revoit présentement la Loi sur les normes du travail. Mais si l'on examine ses propositions, il y a de quoi douter de sa volonté de s'attaquer de front aux statuts d'emploi précaires. On devra l'aider un peu à se rappeler cet enjeu, lui faire comprendre qu'on ne se contentera pas d'un complaisant « remake » de l'ancienne loi.

J'ai appris au cours de mes trois années de mandat au CPJ que les choses prennent du temps à changer : il faut répéter souvent, avoir de la suite dans les idées. Le CPJ démontre aujourd'hui qu'il a de la suite dans les idées.

Montrons tous ensemble au gouvernement, aux partis politiques – que ce soit au PQ, au PLQ ou même à l'ADQ, qui a fait un bon travail pour les clauses « orphelins », mais dont le programme sur la précarité d'emploi est inquiétant –, montrons-leur que les jeunes ont de la suite dans les idées. Montrons que nous ne tolérons pas un monde du travail coupé en deux. Autant le gouvernement, avec les lois sur le travail, que les employeurs et les syndicats doivent s'atteler pour éviter que le fossé ne se creuse entre deux catégories de travailleurs, les réguliers et les autres.

Il n'est à l'avantage de personne de maintenir une sous-catégorie de travailleurs. Il n'est à l'avantage ni des entreprises, ni du gouvernement, ni de la société de laisser dégringoler le taux de natalité parce que les jeunes n'osent plus faire des enfants dans la précarité. Il n'est pas à l'avantage des employeurs de voir leurs travailleurs au bord de la crise de nerfs, éreintés par les horaires brisés et l'incertitude. Les jeunes sont « tannés » de toujours s'écarter pour être flexibles. Nous en avons assez de servir de pâte à modeler, de main-d'œuvre jetable. Il faut que ça bouge!

Merci!

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

Mme Agnès Maltais, ministre déléguée à l'Emploi

Québec 

JEUNES ET TRAVAIL PRÉCAIRE

Mme Juliane Bir,
Représentante du syndicat français Confédération Force Ouvrière

Bonjour à tous et à toutes!

Je devrais même dire : « bonjour chers amis! » Il est vrai que les Français et les Québécois savent toujours se trouver et se retrouver autour de cette si belle langue qu'ils ont en commun.

C'est donc avec un immense plaisir que je m'adresse à vous au sujet du *travail précaire chez les jeunes*, un phénomène que nous vivons malheureusement de l'autre côté de l'Atlantique.

Peut-être quelques mots pour vous dire qui je suis et ce qui motive cette intervention... Assistante sociale de formation, je travaille aujourd'hui à Paris pour le syndicat Force ouvrière qui me met à la disposition de la Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles, en Belgique. Les syndicats européens ont en effet la possibilité de s'affilier à cette Confédération, qui regroupe 60 millions de travailleurs répartis au sein de 74 confédérations dans 34 pays. Pour chacun de ces demi-temps, je m'occupe des dossiers concernant la jeunesse et je suis à ce titre membre du Conseil de la Jeunesse en France pour Force ouvrière, et également du Forum européen de la jeunesse.

Vous vous en doutez, l'emploi des jeunes est une question cruciale pour nous. Et lorsque j'emploie cette expression, il ne s'agit pas de parler du nombre d'emplois chez les jeunes – l'emploi pour tous – mais aussi et surtout, de la qualité de l'emploi... Un emploi, oui, mais pas à n'importe quel prix !!! Un emploi pour tous les jeunes, oui, mais pas au rabais !!!

J'ai structuré ma présentation en deux parties : je vous parlerai tout d'abord de l'emploi des jeunes en Europe, de manière générale, afin de vous en donner un aperçu, une vue panoramique. À cette occasion, je mentionnerai la Conférence que nous avons organisée l'an passé sur « les jeunes et le travail précaire » à Madrid, en Espagne, pour les jeunes syndicalistes européens. Vous voyez que nos préoccupations se rejoignent!

J'aborderai ensuite, comme il me l'a été demandé, la situation de vos jeunes cousins français.

Jeunes et travail précaire en Europe

Comme je viens de vous le dire, nous avons organisé, à la fin de l'année dernière, une Conférence sur les jeunes et le travail précaire en Europe.

Contrats à durée déterminée ou à temps partiel, travail intérimaire, emplois saisonniers... la liste des types d'emplois précaires occupés par les jeunes est malheureusement beaucoup trop longue. En effet, les jeunes d'aujourd'hui sont particulièrement affectés par le caractère instable de l'emploi. Même si le taux de chômage des jeunes enregistre une baisse remarquable, celui-ci n'illustre bien évidemment pas la mauvaise qualité de ces emplois.

Aussi, la CES Jeunes, encouragée par la CES et avec le soutien de l'Union européenne, a décidé d'organiser une grande conférence sur ce thème. Les jeunes syndicalistes européens, plus que sensibles à cette problématique, ont choisi de se rencontrer et d'en débattre afin d'envisager des solutions potentielles. Ainsi, plus de 90 jeunes syndicalistes de l'Europe entière se sont réunis pendant deux jours à Madrid pour aborder la question de l'emploi précaire des jeunes en Europe. Cette conférence visait à identifier les dimensions du travail précaire et à aborder les difficultés spécifiques rencontrées par les jeunes sur le marché du travail, en essayant de déterminer des stratégies d'action pour remédier à cette situation.

Dans cet exposé, j'aborderai uniquement les données descriptives de l'emploi des jeunes en Europe. Je ne parlerai pas des stratégies relatives à la lutte contre le travail précaire chez les jeunes sur le plan européen. En revanche, je développerai cet aspect sur le plan national français, plus pertinent par rapport au sujet de votre colloque. Je mets à votre disposition le rapport de notre Conférence qui en reprend toutes les étapes : contexte politique de l'Union européenne, situation des jeunes en Europe, expériences syndicales nationales, ateliers en sous-groupes et stratégies d'actions.

Quelques chiffres

Je vais d'abord vous donner quelques chiffres afin que vous puissiez vous représenter la situation.

L'Union européenne, soit quinze États, compte actuellement 370 millions de citoyens dont 46,9 millions de jeunes âgés de 15 à 24 ans.

En 2000, on a constaté une baisse généralisée du chômage et du chômage de longue durée en Europe. Le chômage des jeunes a, quant à lui, baissé d'un quart de point depuis 1995. Cependant – et c'est là que nous entrons dans le vif du sujet – le chômage des jeunes se situe encore à 16,1 %, soit presque le double du taux total (8,2 %), et ceci avec d'énormes disparités entre les États membres (30 % en Italie et 5 % en Autriche). On compte néanmoins 3,5 millions de jeunes chômeurs en Autriche, soit presque 8 % des 15 à 24 ans. Parmi ceux-ci, 1,7 million sont au chômage depuis six mois.

Jeunes et recherche d'emploi

On sait aussi que les jeunes doivent généralement patienter plus longtemps que leurs aînés avant de décrocher leur premier emploi. De plus, lorsqu'ils sont au chômage, ils rencontrent énormément de difficultés à réintégrer le marché du travail. Pour les jeunes qui ont la « chance » d'avoir un emploi avant d'avoir atteint l'âge de 25 ans, cet emploi est malheureusement bien souvent précaire et incertain.

L'emploi précaire, selon le pays ou la région, revêt des formes différentes. Il englobe généralement :

Les contrats à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée constituent la première forme de travail précaire. Les jeunes sont ici particulièrement concernés. Rares sont ceux qui ont l'occasion d'amorcer leur vie professionnelle par un contrat à durée indéterminée.

Le travail à temps partiel non choisi/imposé

Puisqu'ils n'entrevoient pas d'emploi à temps plein, et par nécessité économique, de nombreux jeunes se voient contraints d'opter pour des contrats à temps partiel.

Le travail intérimaire

Les jeunes ont également recours au travail intérimaire dans le cadre de missions diverses à exercer.

Le travail saisonnier

Citons ici le cas particulier des jeunes étudiants qui travaillent très souvent au cours de leurs vacances scolaires dans les milieux du tourisme, des récoltes agricoles, etc.

Conférences d'ouverture - Juliane Bir

Le travail non déclaré, appelé plus souvent travail au noir
Enfin, le travail non déclaré reste une réalité à ne pas négliger. Ce type d'emploi se conjugue bien souvent avec des conditions médiocres, des problèmes de couverture sociale, de bas salaires et une absence de perspective d'avenir au plan de la carrière au-delà du contrat initial à court terme.

L'analyse sectorielle de l'emploi des jeunes montre que les phénomènes de polarisation sont très proches d'un pays à l'autre. Le secteur où la concentration est généralement la plus forte est celui des services aux particuliers (commerces, hôtels, restaurants, etc.). Ces services sont caractérisés par la plus faible ancienneté moyenne en emploi. Ce secteur concentre par ailleurs une grande part du travail à temps partiel des jeunes.

La plupart des rapports soulignent l'ampleur de la baisse du salaire des jeunes au cours des années 90 et la proportion de jeunes dans la population qui accusent de bas revenus. La transformation structurelle de l'emploi des jeunes (temps partiel, contrats temporaires, dispositifs de politique d'emploi) explique en partie cette baisse du salaire. Dans un contexte de dégradation des conditions générales d'insertion, l'accès à l'emploi à durée indéterminée devient une opportunité suffisamment rare pour que le jeune accepte d'en payer le prix par une révision à la baisse de ses attentes salariales.

Cette situation au regard de l'emploi n'est bien sûr pas sans conséquences sur la vie quotidienne des jeunes, conséquences que je vais développer dans le cadre du modèle français.

Jeunes et travail précaire en France

En France, la classe d'âge comprenant les jeunes de 16 à 25 ans rassemble, selon le recensement de la population de 1999, 6,9 millions d'individus, soit 11,8 % de la population totale en France métropolitaine. La part des 15 à 29 ans, catégorie statistique souvent retenue pour définir la jeunesse, représente quant à elle 20 % de la population totale, et 30 % de la population active des 15 à 65 ans, si on retient les bornes généralement observées au niveau international.

La classe des 16 à 25 ans est en diminution par rapport à la situation des décennies précédentes en raison de la baisse des naissances observée depuis le milieu des années 70. Les jeunes ayant aujourd'hui de 16 à 25 ans succèdent en effet aux générations issues du baby-boom, nées entre 1945 et 1973, caractérisées par un nombre de naissances supérieur à 800 000 chaque année. De 1977 à 1985, années de naissance des jeunes âgés de 16 à 25 ans aujourd'hui, les classes d'âge regroupent environ 750 000 individus avec toutefois une exception pour les années 1980, 1981 et 1982.

Je développerai ici quatre points : la massification de la scolarité, la précarisation de l'emploi, ses conséquences et les réponses des politiques publiques.

Massification de la scolarité, accès à l'activité retardée

La jeunesse est l'âge auquel on passe progressivement de la scolarité à l'activité. Le taux d'activité des jeunes croît fortement avec l'âge, au fur et à mesure de leur accès à l'emploi. Ce passage s'est profondément transformé depuis 25 ans. En effet, entre 1975 et 2001, on observe une baisse importante du taux d'activité des jeunes de 16 à 25 ans, soit 66,3 % à 45,6 % en 2001, avec néanmoins une tendance à un léger redressement depuis 1997.

Cette réduction de l'activité des jeunes touche particulièrement ceux qui ont entre 16 et 20 ans, dont le taux d'activité a considérablement chuté entre 1975 et 1996, pour remonter légèrement au cours des cinq dernières années et atteindre désormais 24 %. Comme nous l'avons vu tout à l'heure, ce phénomène n'est pas particulier à la France. Dans tous les pays industrialisés, il est devenu moins fréquent d'être actif à 25 ans, compte tenu de l'allongement de la scolarité.

Pourquoi cette baisse?

Tout d'abord, cette baisse de l'activité des jeunes est liée à la progression du taux de scolarité. La proportion des jeunes de 16 à 25 ans en formation scolaire ou supérieure a doublé entre 1975 et 2001, passant de 24 à 49,6 %. Elle a augmenté de plus de 30 points pour les 16 à 20 ans et de 16 points pour les 21 à 25 ans. Cet allongement de la durée des études s'est traduit par une élévation importante des sortants de formation initiale. Ce prolongement des études a été porté en grande partie par des choix collectifs.

Il peut également être interprété comme une modification des comportements individuels pour faire face à la dégradation du marché du travail. En effet, le diplôme aujourd'hui reste le meilleur rempart contre le chômage et le niveau du diplôme permet d'accéder plus vite et de manière plus certaine à un emploi stable. Aussi, les jeunes, souvent encouragés dans ce sens par leurs parents, ont beaucoup plus tendance aujourd'hui à faire des études, et des études plus longues.

Précarisation de leur situation et en particulier au regard de l'emploi

Il est vrai, en effet, qu'on assiste à une précarisation de l'emploi des jeunes et encore plus pour les jeunes femmes. Comme je le mentionnais plus haut, contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel, petits boulots combinés à de bas salaires sont le lot de bien des jeunes, surtout lors de leurs premières expériences de travail.

Aujourd'hui, le travail stable et de qualité est bien souvent perçu comme un privilège et non plus comme un droit : « Super! J'ai un travail! Quelle chance!!! Tant pis pour le salaire et le contrat, au moins j'ai un emploi! De toute façon, je n'ai pas intérêt à le lâcher, il y a dix personnes qui attendent derrière! »

Et pour employer un mot à la mode, ou plutôt, une expression : « l'autonomie des jeunes »... Comment voulez-vous qu'un jeune soit autonome lorsqu'on sait que l'autonomie passe par une indépendance financière conditionnée par un emploi qu'il n'aura pas ou qu'à moitié!

Conséquences : Baisse relative du niveau de vie des jeunes

L'acquisition de l'indépendance financière est une condition importante, même si elle n'est pas suffisante, de l'accès à l'autonomie individuelle. Elle permet aux individus de s'affranchir financièrement de leurs familles, d'accéder à un logement et de maîtriser leurs choix de vie, en particulier la mise en couple et la constitution d'une famille.

Dans le contexte de baisse de l'activité des jeunes, force est de constater une dégradation du niveau de vie des jeunes par rapport aux générations antérieures au même âge, traduisant en partie le retard à l'entrée sur le marché du travail.

Dépendance financière renforcée

Une étude récemment menée permet également de mettre en évidence l'importance de la dépendance financière des jeunes, tant vis-à-vis de leurs familles, que vis-à-vis de l'État. Parmi les jeunes ménages qui ne résident plus chez leurs parents et dont la personne de référence a entre 19 et 25 ans, 12 % seulement ne sont pas aidés par leurs parents. Cette aide familiale profite à neuf étudiants sur dix et concerne un ménage sur trois dont l'un des membres est en emploi, au chômage ou inactif non scolaire. Ainsi, aujourd'hui, les jeunes dépendent davantage de leurs parents et ce, quelle que soit leur situation. Et de ce fait également, ils s'installent en couple et ont des enfants beaucoup plus tard...

Une décohabitation définitive retardée

Par ailleurs, au cours de la dernière décennie, la tendance à l'allongement de la cohabitation engagée depuis le milieu des années 1975 s'est poursuivie. En 2000, 50 % des jeunes de 23 ans résident chez leurs parents et ils sont encore un tiers dans cette situation à 25 ans.

Rester chez ses parents apparaît comme une décision avant tout imposée par la situation économique et sociale : 86 % des jeunes Français évoquent comme raison première le fait qu'ils n'ont pas les moyens de partir.

On assiste par ailleurs au développement de situations intermédiaires entre logement parental et logement autonome : double résidence, retour après un premier départ, mais aussi, résidence externe avec maintien de liens étroits avec les parents.

Réponses des politiques publiques

Je vais maintenant aborder la dernière partie de mon exposé concernant la situation française, à savoir les différentes politiques publiques en matière d'emploi.

De manière générale, plus d'un jeune sur deux passe, dans les années qui suivent la sortie du système scolaire, par au moins un des dispositifs d'insertion professionnelle : 40 % des 16 à 25 ans en emploi, soit plus de 1,1 million de jeunes, bénéficient d'emplois aidés et des dispositifs généraux de la politique d'emploi, soit :

Aides à l'emploi dans le secteur marchand

Ces aides sont constituées des exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les entreprises à divers titres. Par exemple : exonération pour bas salaires, pour emplois à temps partiel, pour l'embauche d'un premier salarié, ainsi que dans le cadre de recrutements localisés dans les zones de la politique de la ville.

Alternance comme mode d'insertion professionnelle
Revalorisation de la filière de l'apprentissage (CAP/BEP) et autres contrats de travail en alternance, soit les contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation.

Stages de formation professionnelle

Dans le cadre ou en complément des études

Emplois aidés du secteur non marchand

Ces emplois constituent des réponses destinées à pallier l'insuffisance d'emplois en développant les activités d'utilité sociale.

Conférences d'ouverture - Juliane Bir

Autres programmes

Il existe également plusieurs autres programmes tels que « Nouveaux Services – Emplois jeunes », les Contrats Emplois Solidarité (CES) et les Contrats Emplois Consolidés (CEC), ou encore TRACE, un dispositif visant à accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi, du fait de leur absence de qualification et de problèmes personnels et familiaux, dans un parcours dont l'objectif est de leur permettre d'accéder à un emploi.

Bien évidemment, ces mesures ont eu des effets positifs sur l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. Elles favorisent une certaine expérience professionnelle et aident à un premier contact avec le monde du travail. Les chiffres que je mentionnais tout à l'heure en témoignent.

Néanmoins, cette multiplication de mesures n'est pas toujours des plus pertinentes et pose la question de l'articulation de tous ces dispositifs. Elle est aussi l'occasion de fournir une main-d'œuvre jeune, disponible, bon marché, à moindre coût et malheureusement trop contente « d'avoir au moins trouvé ça! ». De plus, la plupart des contrats cités restent précaires et instables. Il ne faudrait pas que ces solutions provisoires deviennent des sas d'emplois précaires, véritables passages obligés pour une jeunesse alors incapable de construire des projets de vie à moyen ou à long terme.

Conclusion

Avant de clore mon intervention, et sachez que je suis à votre disposition pour répondre à vos questions pendant ces deux jours, je tiens à remercier vivement et chaleureusement toute l'équipe de préparation de ce colloque.

J'aimerais terminer cette intervention en employant une image dont vous avez peut-être déjà entendu parler. Parfois, on se sent fragile face aux forces du marché du travail, un peu comme une brindille. Mais plusieurs brindilles ensemble, ça donne un fagot, et ça, c'est très fort, ça résiste.

J'aimerais, par cette image, vous passer un message de solidarité à travers la coopération que nous pouvons vivre aujourd'hui. Partager nos vécus, nos problèmes, nos expériences, nos réussites, pour construire ensemble un monde plus juste où la jeunesse a et aura toute sa place.

FAMILLE ET DÉMOGRAPHIE : « LORSQUE L'EMPLOI DÉSIRÉ ET DÉSIRABLE DEVIENT UN PIÈGE POUR LES JEUNES, LA FAMILLE ET LA SOCIÉTÉ »

**Mme Nicole Boily,
Présidente du Conseil de la famille et de l'enfance**

Animatrice : Mme Lisa Roy

PRÉSENTATION

En introduction, Mme Boily présente le Conseil de la famille et de l'enfance (CFE), dont la mission est, dit-elle, de conseiller le gouvernement en matière familiale. Elle estime également que le CFE doit s'inscrire dans la communauté et interagir avec le milieu.

La situation économique des jeunes familles est une préoccupation majeure et de longue date du CFE. Dans le cadre de son mandat, il a émis plusieurs avis qui touchent notamment la conciliation famille-travail, la lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale et, plus récemment, la démographie. Le Conseil interpelle tous les acteurs socio-économiques, particulièrement dans l'organisation du travail, d'où le lien avec l'objectif de ce colloque.

Le CFE croit qu'il est « encore possible d'avoir des enfants ». Plusieurs enjeux émergent lorsqu'on parle de concilier emploi et famille – enjeux qui touchent particulièrement les jeunes – le principal étant d'assurer la pérennité de la société québécoise. Pour ce faire, il est nécessaire de mobiliser la société dans son ensemble pour faire face à cette situation qui nous concerne tous. « On n'a pas les moyens, mentionne-t-elle, de gaspiller un tel potentiel d'avenir que sont les jeunes, au premier chef. »

Ainsi, l'avis sur la démographie et la famille traite principalement des impacts de la précarité, d'où le titre de son exposé. Mme Boily a retenu les principaux points suivants : les changements majeurs qui ont transformé notre société; le piège des emplois atypiques; la précarité financière des familles et les recommandations du CFE en vue de créer un environnement propice aux jeunes. Mme Boily souligne qu'en la matière, les convergences entre les positions du CPJ et du CFE démontrent la possibilité de s'unir pour une cause commune, même si parfois il peut y avoir des difficultés entre les générations.

1. Les changements majeurs

Le Québec change à un rythme accéléré, surtout sur le plan démographique et sur le plan social. Actuellement, l'indice de fécondité est inférieur à ce qu'il devrait être pour assurer le remplacement des générations et l'immigration à elle seule ne peut combler cet écart. L'an 2000 marque un creux historique de la courbe des naissances avec un taux que l'on n'avait pas enregistré depuis 1910. Ce taux est actuellement de 1,47 enfant par famille au Québec. On enregistre également des variations selon les régions. On observe d'ailleurs plusieurs liens entre la situation socioéconomique des régions et le taux de natalité, sauf dans le Grand Nord. La précarité financière et la précarité de l'emploi ne sont cependant pas les seuls facteurs à retenir. En effet, l'âge de la maternité s'accroît de façon comparable à la moyenne des pays occidentaux. Le temps des familles nombreuses au Québec est révolu. Cependant, la chute du taux des naissances ne traduit pas les aspirations des jeunes; les enquêtes démontrent leur désir d'avoir des enfants.

Autre phénomène observable : celui du vieillissement de la population, qui fera en sorte que, si la tendance se maintient, le Québec comptera 23 personnes âgées pour 10 jeunes en 2051. Des proportions inversées par rapport à 1996, où l'on comptait 6 personnes âgées pour 10 jeunes, et qui auront un impact économique considérable.

Un regard sur les composantes de la population et les changements subis nous permet par ailleurs de constater une transformation des ménages : augmentation des ménages à une personne, 10 % de familles recomposées, près de 25 % de familles monoparentales, moins de mariages et davantage d'unions de fait (en 2000, plus de 58 % des naissances étaient issues d'unions de fait). On observe aussi un changement des valeurs des jeunes au regard du mariage et sur le plan même de la conception de la famille : on veut réussir sa vie de couple et donner ce qu'il y a de meilleur aux enfants. Les jeunes veulent d'abord réussir leur vie de couple et ensuite, leur vie de parents.

Sur le plan social, la scolarisation plus longue, surtout chez les filles, a un impact sur la société entière. De plus, la participation active des femmes sur le marché du travail, une contraception contrôlée et la Loi sur le divorce sont autant de facteurs, pour n'en citer que quelques-uns, qui conduisent à des changements.

2. Lorsque les emplois deviennent un piège

Les changements survenus sur le plan économique s'ajoutent aux facteurs mentionnés ci-dessus. Le choc pétrolier des années 1970 a engendré une crise majeure. On a ensuite assisté à la mondialisation des marchés et à la prolifération des moyens technologiques, qui ont aussi contribué à modifier le marché du travail. Afin de réduire les coûts de production, on s'est doté de politiques de gestion de la main-d'œuvre; la flexibilité, devenant le mot d'ordre, allait coûter cher sur le plan de l'emploi et entraîner une prolifération des emplois atypiques. Au rythme actuel, ces emplois seront plus nombreux que les emplois typiques d'ici 2017. Caractérisés par de faibles salaires et peu de protection sociale, les emplois atypiques sont plutôt le fait des jeunes et des femmes, particulièrement des jeunes mères ou de jeunes en âge d'avoir des enfants. Beaucoup d'entre eux renoncent aux enfants dans ce contexte de précarité.

Pour les étudiants, ces emplois sont désirés et désirables, entre autres à cause des possibilités que représente la flexibilité des horaires. Mais ce qui est un avantage durant les études devient un piège plus tard. Les jeunes sont alors aux prises avec des dettes d'études accumulées, des emplois précaires, des bas salaires et une absence d'avancement et de protection sociale. Ils doivent reporter leurs projets d'avenir, dont celui de quitter le domicile de leurs parents pour fonder une famille et avoir des enfants. La situation s'est donc considérablement détériorée depuis les années 1970, ce qui a des conséquences pour les jeunes familles.

3. La précarité financière des familles

De 1989 à 1998, le revenu des familles en dollars constants est en stagnation : alors qu'il a augmenté de moins de 2 %, les dépenses, elles, se sont accrues de 5 %. Les jeunes familles forment l'une des tranches de la population les plus en difficulté. Quels que soient les emplois occupés, de plus en plus de jeunes familles s'appauvrissent, même lorsque les deux conjoints travaillent à temps plein. Ces derniers doivent par ailleurs travailler de plus en plus d'heures pour joindre les deux bouts.

Une autre difficulté rencontrée par le jeune ménage est la conciliation famille-travail. Selon Mme Boily, le monde du travail ne s'est pas adapté à la nouvelle réalité sociétale. L'organisation du travail implique toujours plus de flexibilité, tout en étant pourtant fondée sur une conception de la famille selon laquelle le père est pourvoyeur et la mère, à la maison. Or, les besoins économiques et les nouvelles réalités doivent entraîner des changements dans le monde du travail. Les syndicats doivent également s'adapter à cette nouvelle réalité, alors qu'ils maintiennent les schèmes des décennies passées.

Par ailleurs, les familles à revenus moyens peuvent difficilement avoir accès à certains programmes sociaux. Leur vie est de plus en plus laborieuse, sans compter la faible reconnaissance de la société pour la contribution des personnes qui ont des enfants. On ignore toujours le rôle du père et les conditions de travail ne sont pas adaptées au contexte. Cette nouvelle réalité n'est pas non plus prise en compte dans la révision de la Loi sur les normes du travail (LNT) actuellement en cours. Ces différentes situations provoquent une accumulation de stress chez les parents.

4. Les recommandations du CFE en vue de créer un environnement propice aux jeunes

Compte tenu de cette situation, Mme Boily soutient que la société doit se mobiliser et être consciente du fait qu'une qualité de vie est nécessaire. L'État doit également intervenir – par exemple en modifiant la LNT – ainsi que tous les acteurs socioéconomiques. On pense ici aux municipalités, au réseau de la santé et des services sociaux, au monde de l'éducation, etc.

Le Québec doit se doter d'une politique familiale globale et cohérente, dont l'élément majeur est un soutien économique adéquat. Cette politique doit également toucher le domaine du travail. Ces orientations, privilégiées par le Conseil de la famille et de l'enfance (CFE), démontrent la nécessité d'établir des ponts entre les générations de façon que la mobilisation se fasse de concert avec toutes les générations.

DISCUSSION

À la suite de la présentation de Mme Boily, les participants sont invités à discuter avec elle des thèmes abordés.

La question suivante est posée par un participant :

« Est-il vrai de dire que les revenus globaux stagnent? Si oui, y a-t-il une corrélation à faire entre les revenus individuels, qui sont encore plus bas, et l'arrivée des femmes sur le marché du travail? »

– Oui, dans les deux cas, lorsqu'on met en relation les revenus et les dépenses, répond Mme Boily. Il y a 50 ans, un père de famille pouvait seul faire vivre six enfants; maintenant, mère et père ensemble ne le peuvent pas.

– On a créé le Prix ISO famille, fait remarquer l'un des participants. Y a-t-il des exemples intéressants que l'on pourrait tirer du concours? »

Mme Boily souligne que l'on parle de plus en plus de la conciliation famille-travail, mais qu'il demeure difficile de trouver des exemples probants. Le CFE analyse actuellement la situation dans six entreprises afin d'établir les coûts engendrés par différentes mesures. Il a observé qu'une certaine sensibilité était en train de se développer dans le milieu du travail, mais cela est surtout le fait des jeunes entrepreneurs. De manière générale, le virage en matière de conception de la famille et de conciliation travail-famille n'est pas fait. On note un manque d'outils, une crainte de perdre le pouvoir (du côté des employeurs) et un problème de flexibilité. En effet, certaines entreprises craignent que ce mouvement les conduise à des politiques qui manquent de souplesse. Il y a donc sensibilisation, mais peu de mesures sont adoptées. On n'a pas, par exemple, de politiques d'entreprise; on applique la règle du cas par cas. Les avancées, pour autant qu'elles existent, sont peu nombreuses sans une politique d'entreprise et une implication de toutes les parties intéressées.

L'une des personnes présentes mentionne que, dans l'entreprise où elle travaille, l'absence de syndicat a conduit à une hausse de productivité, mais qu'il n'y a aucune ligne directrice en matière de santé familiale et autres. Prenant comme exemple les horaires des enseignants, qui tiennent davantage compte de leur réalité familiale, ce participant s'interroge sur ce qui est mis en place par le gouvernement dans ce sens.

« C'est vrai qu'il faut de la concertation, acquiesce Mme Boily : il est nécessaire d'arrêter de travailler en solo. Il doit y avoir une adaptation des horaires en milieu de travail.

– Le système n'est-il pas la cause première de cette situation, se demande un autre participant. N'avons-nous pas négligé notre qualité de vie dans ce monde parfois dominé par un capitalisme sauvage? Il est nécessaire de faire un choix de société. Le gouvernement prévoit-il mettre en place des mesures pour les jeunes familles?

– Il ne faut pas déresponsabiliser les parents, souligne Mme Boily, mais nous sommes également à revoir la fiscalité et les services en place actuellement.

– Quel est l'impact de la mobilité en emploi sur le modèle de la famille québécoise, demande un participant.

– La mobilité en emploi a un impact certain sur la famille, répond Mme Boily, notamment en retardant la venue d'enfants ou même, en y renonçant complètement en raison de conditions moins favorables. Les difficultés sont également plus importantes à cause de l'éloignement de la famille immédiate et donc, de l'isolement des jeunes familles. »

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

**Mme Linda Goupil, ministre d'État à la
Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance**

Québec 

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ET L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES

Mme Suzanne Péloquin

Regroupement des organismes communautaires de Québec (ROC)

Animateur : M. Félix Turgeon

PRÉSENTATION

Madame Péloquin base son exposé sur les résultats d'une recherche faite par le Comité de la santé mentale du Québec (CSMQ) et sur les statistiques issues de l'Enquête sociale et de santé de 1987, 1992-1993 et 1998.

Au moment où le CSMQ a entrepris son étude, peu de données étaient disponibles pour faire le portrait de la détresse des jeunes. L'équipe de chercheurs, multidisciplinaire, a décidé après de nombreux débats d'élaborer un nouveau modèle. On a établi qu'une multitude de déterminants influent sur la détresse des jeunes et sur leur bien-être, notamment le soutien social, la possibilité d'intervenir et de participer, les capacités du jeune à faire face à la situation, etc.

Selon Mme Péloquin, il est toujours possible d'améliorer son bien-être. Toutefois, cela est plus difficile pour certains jeunes que pour d'autres. La courbe de la détresse psychologique au Québec est marquée par une période d'anxiété intense près de la vingtaine, suivie d'une baisse, puis d'une remontée vers la période de la retraite.

Les jeunes adultes d'aujourd'hui ont davantage de responsabilités que de droits. La jeune génération actuelle est en deuil. Elle est en perpétuelle négociation pour prendre sa place. Mais les jeunes ne sont pas des mésadaptés sociaux; ils sont créatifs. Vivant à l'ère de la précarité et de la performance, ils doivent tout réinventer, sur le plan du travail, du couple et autres... Mais ils refusent de se considérer comme des victimes. La question qui demeure est donc : comment traverser les épreuves?

1. Les gens en bonne santé mentale savent qu'ils peuvent changer leur vie (*empowerment*).

Le jeune acquiert une certaine expérience à l'école. Il croit que sa formation va le mener à bon port. Plus il se rapproche de la fin du cycle scolaire, plus il calcule. Le jeune constate son endettement scolaire et de ce fait, a tendance à demeurer plus longtemps avec ses parents. Les jeunes sont sévères au regard de la formation qu'ils ont reçue. Ils constatent qu'elle les prépare de manière linéaire. De plus en plus spécialisée, elle leur laisse de moins en moins d'espace pour pouvoir se recentrer sur qui ils sont. Alors que l'école devrait les alimenter, elle est plutôt un facteur de stress, car elle ne pose aucune garantie pour le futur. De plus, la gratuité scolaire est plus ou moins réelle étant donné les nombreux frais indirects.

Les nombreux choix que les jeunes doivent faire sont aussi à l'origine de stress. « On » les accuse fréquemment d'errer dans le système scolaire, alors que l'environnement social crée des stress. Que l'on pense par exemple aux statistiques sur les taux de placement selon les formations. Plusieurs doivent faire le deuil d'un domaine qu'ils auraient aimé et pour lequel ils étaient passionnés; d'autres se sentent invalidés dans leurs choix scolaires.

La vie amoureuse entraîne également son lot de stress. Les jeunes envisagent peu d'investissement à long terme. Ils vivent plusieurs ruptures amoureuses et doivent évaluer ce qu'ils peuvent offrir. Ils doivent encore faire face à la performance et se demandent pourquoi ils ne réussissent pas.

Les jeunes vivent plusieurs expériences qui les amènent à revoir sans cesse leur rapport à l'autonomie. Par exemple, ils peuvent demeurer en appartement un certain temps avec un conjoint ou des colocataires, puis revenir chez leurs parents. Ils espèrent ne jamais vivre de l'aide sociale, avec tous les préjugés que cette situation implique. Ils revoient sans cesse leur autonomie à la baisse. La perspective d'avoir des enfants demeure éloignée. Les jeunes vivent de nombreux deuils et sont toujours en attente : si le projet numéro un réussit, ils peuvent passer au projet deux.

La drogue peut leur sembler une façon de gérer leur stress. Les jeunes consultent de plus en plus le médecin, « car ils n'en peuvent plus ». Or, s'ils ont aisément accès à du soutien lorsqu'il s'agit d'emploi, les jeunes ont plus de difficulté à obtenir de l'aide psychosociale. L'accueil est chronométré. L'organisation des services n'est pas adaptée aux besoins.

Il est presque impossible pour un jeune d'aujourd'hui en bonne santé mentale de ne pas vivre de détresse. Il doit pouvoir agir sur sa vie, ce qui implique une action collective dans ce sens.

Lorsqu'on demande aux jeunes comment ils font pour rester en bonne santé mentale, leurs réponses dénotent plusieurs stratégies individuelles comme sortir, continuer à croire à leurs projets, consommer des drogues, etc. Cependant, aucun d'eux ne fait référence à des actions collectives. Ils ont déjà assez à s'occuper d'eux sans avoir à mener des actions collectives.

2. Les jeunes ayant des troubles de santé mentale.

Ceux-ci font face au même parcours de vie. Le réseau primaire est celui où ces jeunes puisent d'abord leurs ressources. C'est leur stratégie. Ils doivent aussi se tourner vers le réseau officiel en certaines circonstances.

3. Les jeunes autochtones.

Chez eux, les valeurs du milieu d'origine sont confrontées à celles du milieu social dominant. Ils vivent beaucoup de détresse.

Conclusion

Les jeunes sont dans une société où les valeurs sont bouleversées et ils cherchent un sens à leur vie. Ils veulent être des citoyens à part entière. Ils veulent aussi être des adultes. Les solutions à la détresse vécue par les jeunes se situent sur le plan individuel, mais également sur le plan collectif.

Mme Péloquin rappelle que toute la collectivité a la responsabilité d'agir pour redonner aux jeunes le pouvoir d'agir sur leur vie.

DISCUSSION

Un jeune utilise son propre cas pour avancer que les jeunes ne vivent pas tous des deuils. Il s'agit plutôt de responsabilité individuelle.

Selon Mme Péloquin, deux jeunes sur trois ne connaissent pas la détresse. L'environnement joue également un rôle sur leur bien-être. Aussi, mentionne-t-elle, ceux qui sont en bonne santé mentale doivent s'occuper des autres.

Une intervenante fait référence à des jeunes défavorisés qui n'ont plus de rêves et n'ont plus confiance en eux. Elle souligne également que le système scolaire n'est pas fait pour tout le monde.

Mme Péloquin fait référence à son expérience de travail avec des jeunes marginalisés. Elle rappelle que parmi eux, certains rêvent simplement de manger le mois suivant! Selon elle, le MEQ doit adapter son système d'éducation à ces jeunes défavorisés.

Un intervenant mentionne que, au delà des facteurs individuels, des facteurs externes, notamment la première intervention, sont aussi déterminants pour contrer la détresse psychologique.

Mme Péloquin allègue que « l'agir collectif » ce n'est pas seulement un Sommet. Des actions peuvent également être faites à l'école. Elle note par ailleurs que dans les CLSC, il ne se fait pas ou peu d'approche de groupes. Bien sûr, l'agir collectif ne règlera pas tout et le pouvoir est limité dans certaines sphères et c'est pourquoi les jeunes doivent être regroupés.

Une intervenante en milieu scolaire s'interroge sur la situation des jeunes en région et observe que ceux qui quittent leur région se retrouvent souvent en situation précaire.

Mme Péloquin précise que les jeunes rencontrés en région dans le cadre de leur enquête étaient peu nombreux. Les résultats démontrent toutefois que l'isolement caractérise la situation de ces jeunes ainsi que leur capacité à réorganiser leur réseau de soutien. L'accès aux ressources est aussi très difficile, car le milieu, « trop petit », ne peut offrir la confidentialité nécessaire.

Une intervenante témoigne du fait que les jeunes artistes ont de la difficulté à prendre leur place.

La conférencière affirme que ce milieu aussi est en transformation. Autrefois plus politisé, il est aujourd'hui davantage axé sur la productivité. Le monde des arts et celui des affaires sont fort différents. Mais les jeunes peuvent se regrouper, par exemple un jeune artiste et un jeune qui veut s'initier aux affaires. Il est possible de travailler autrement.

Une intervenante auprès des femmes témoigne de son expérience. Elle affirme qu'une femme sur trois a fait une dépression. Elle s'interroge sur la manière de soutenir les femmes artistes. « Doit-on encourager les femmes à se réorienter et à délaissier leur passion? »

Les solutions sont complexes. Mme Péloquin suggère que l'intervenante se demande pour qui elle travaille et se réfère aux valeurs des gens. L'orientation de ces femmes est-elle un choix ou une absence de choix? Parfois, le choix n'est pas uniquement associé au « je », à la carrière, etc. Il faut voir quelles sont les causes des deuils.

Un intervenant en insertion professionnelle demande, à propos d'un jeune « qui se raccroche », s'il faut axer son action sur les causes ou sur les solutions.

Mme Péloquin favorise une approche globale. Elle affirme que l'on peut aussi se pencher sur le cas des jeunes qui sont démotivés et leur redonner confiance en leur capacité de faire changer les choses. L'intervenant doit avoir le temps d'agir.

Un autre intervenant manifeste son inquiétude au sujet de « l'agir collectif ». « Comment renverser le discours collectif d'individualisme, de productivité, etc., et faire en sorte que les jeunes aient confiance en eux et qu'ils se prennent en main? » Comme intervenant on peut se faire dire plusieurs choses, « cela ne marche pas de même ».

Selon la conférencière, l'intervenant doit se positionner et évaluer si les jeunes sont des agents de transformation ou s'il doit les amener à s'adapter. L'important est de ne pas provoquer l'exclusion des jeunes.

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

M. François Legault, ministre d'État à la Santé et aux Services sociaux,

Québec 

LE SYNDICALISME ET LES JEUNES

M. Jacques Théoret,
Conseiller syndical à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Animateur : M. François Fréchette

PRÉSENTATION

M. Théoret amorce sa présentation en expliquant qu'il a été embauché par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) comme conseiller syndical pour s'occuper des dossiers de différentes instances à la suite du débat sur les clauses « orphelins ». Ce débat, dit-il, est une « claque » pour le syndicalisme. Le milieu syndical a pris conscience de la réalité jeune à partir du dossier des clauses « orphelins ». M. Théoret a eu comme premier mandat d'effectuer une étude sur les différentes réalités qui affectent les jeunes en relation avec les aspects du syndicalisme. Il est notamment ressorti que la population entretient plusieurs préjugés à l'égard des jeunes et du syndicalisme. C'est ainsi que des limites ont pu être fixées, mais il est plus difficile de trouver des pistes d'action.

D'entrée de jeu, M. Théoret pose qu'être jeune au Québec aujourd'hui est différent de ce que c'était dans les années 1940, 1950 ou 1960... La situation économique, entre autres, influe sur le rapport entre les générations. Lorsqu'on se penche sur l'évolution socioéconomique du Québec, on observe que depuis la révolution tranquille jusqu'en 1990, l'indice de la qualité de vie est à la hausse, mais que de 1990 à 2000 la courbe est décroissante. « Nous constituons donc la première génération à vivre une baisse de la qualité de vie depuis les années 1940, avec celle de la génération X ». Au Québec, la courbe est constante, et non en dents de scie, ce qui peut indiquer que la tendance actuelle sera difficile à renverser.

Sur le plan de l'éducation, de nombreux changements sont également survenus. Ainsi, on enregistre un plus haut pourcentage de fréquentation scolaire, mais un taux de décrochage qui est toujours à plus de 25 % si l'on se fie au nombre de diplômes obtenus au secondaire. Ce phénomène est inquiétant pour une société qui demande beaucoup de formation, mais où on assiste paradoxalement à la déqualification du diplômé. Autre observation sur le plan de l'éducation : les femmes ont maintenant un plus haut taux de scolarisation et de fréquentation de l'université que les hommes. Elles obtiennent de meilleurs résultats à l'université que les hommes, mais la pauvreté et la précarité sur le marché de l'emploi les touche davantage.

On note également que les jeunes restent plus longtemps aux études que les générations précédentes. Si le niveau de scolarité n'emporte pas la garantie d'obtenir un bon emploi, il demeure encore le meilleur moyen d'y arriver. C'est pourquoi la formation professionnelle doit être développée davantage. Plus de changements encore doivent être apportés à l'université, afin d'« équiper » les gens, de les préparer adéquatement à entrer sur le marché du travail. Il faut que le bagage scolaire soit un « plus » sur le marché du travail. Actuellement, le milieu de l'enseignement ne prépare pas efficacement les jeunes. Il ne s'assure ni de leur placement, ni de savoir s'ils ont reçu une préparation adéquate pour le marché de l'emploi. Un véritable fossé divise l'éducation et l'emploi dans ce sens.

La situation économique et l'allongement de la période des études ont également une incidence sur le mode de vie des jeunes. Ainsi, ces derniers restent plus longtemps chez leurs parents que ne le faisaient les générations précédentes. Souvent, à cause de la précarité, les jeunes retardent leur entrée dans la vie de famille : ils ont moins d'enfants, et ils les ont plus tardivement. Comparativement aux « baby-boomers », leur trajectoire est différente.

Les décideurs actuels au Québec ne se rendent pas compte des contraintes. Les baby-boomers ne comprennent pas les difficultés que représentent l'insertion sur le marché du travail, la précarité, l'absence de sécurité d'emploi et l'accumulation des dettes. Cette situation a également un impact majeur sur l'économie au Québec. En effet, un jeune met plus de temps à être productif et à faire rouler l'économie. Il est à craindre qu'à long terme, les effets pervers de la précarité affectent l'économie et entraînent peu à peu la disparition de la classe moyenne.

Par ailleurs, les jeunes sont en emploi de plus en plus tôt, mais obtiennent leur premier emploi régulier de plus en plus tard. La majorité d'entre eux travaillent à temps partiel pendant leurs études. Cette tendance, valorisée par tout le monde, est interprétée comme favorisant l'expérience et l'autonomie. Mais cette première expérience ne permet aucun rapport de force avec l'employeur. Les normes minimales du travail n'y sont pas respectées sans compter qu'ils sont sous-

payés. « Marche ou crève. Ne te plains pas; si ça ne fait pas ton affaire, tu peux chercher ailleurs. » Paradoxalement, les exigences à l'embauche sont de plus en plus élevées pour des emplois qui demandent peu de qualification et qui sont assortis de conditions de travail peu enviables. Durant cette période, les jeunes changent très souvent d'entreprise. Ils développent une dépendance par rapport à l'employeur et un manque de confiance en eux-mêmes. « Comme syndicaliste, il m'est difficile de les convaincre de demander plus. » Il se crée donc une pression à la baisse sur les salaires et les conditions sociales.

Déjà, avec les jeunes du secondaire, beaucoup d'éducation reste à faire. Ils ne connaissent pas leurs droits dans le domaine du travail. Il est difficile de percer le milieu de l'éducation pour leur expliquer les normes minimales du travail. La culture du milieu scolaire ne s'y prête pas : d'une part on veut enseigner aux jeunes comment faire du profit, mais d'autre part, on ne les renseigne pas sur leurs droits sur le marché de l'emploi.

Les jeunes acceptent donc de plus en plus des emplois précaires et se battent de moins en moins pour améliorer leurs conditions. Parce que la précarité est devenue la norme, les jeunes se trouvent déjà « chanceux » lorsqu'ils ont un « emploi de qualité ». Dans le débat sur les clauses « orphelins » par exemple, la plus grande difficulté a été de convaincre les jeunes qu'il n'est pas normal de gagner moins qu'une personne plus âgée qu'eux pour une même tâche.

En ce qui a trait au rapport des jeunes au syndicalisme, voici quelques constats tirés de l'enquête conduite par la FTQ. Les gens qui veulent le plus être syndiqués se situent dans la tranche des 18 à 24 ans. On a également noté que ceux qui pensent améliorer leurs conditions de travail et obtenir un meilleur emploi grâce à un syndicat sont encore une fois les 18 à 24 ans. Mais dans les faits, ce groupe est le moins bien représenté par les syndicats. Paradoxalement, les mieux représentés sont les 45 à 49 ans et ce sont eux qui ont la moins bonne opinion du syndicalisme. Par contre, on observe un désenchantement par rapport au syndicalisme chez les 25 à 29 ans. Les jeunes veulent tout, tout de suite, et pensent avoir atteint le même niveau de connaissance que les travailleurs des générations précédentes parce qu'ils ont étudié plus longtemps. Aussi, avant d'arriver sur le marché de l'emploi, ils entretiennent beaucoup d'attentes, mais ils déchantent rapidement.

Sur le plan syndical, la situation est la suivante : la plupart des gens en poste actuellement sont des baby-boomers. « Ils occupent des emplois de direction depuis plus de vingt ans. C'est cette même génération qui est en situation de pouvoir dans toutes les organisations. Or, ils ont perdu la frénésie de la jeunesse et le désir de vouloir changer les choses », commente M. Théoret. « Ils n'ont plus les mêmes intérêts. Ils ne voient pas non plus ce qui se passe à la base. » C'est, selon lui, un phénomène observable dans toute la société. « Il est bien entendu qu'une personne de 50 ans n'a pas la même perception des priorités qu'un jeune de 25 ans. Cette situation crée une tension entre les générations. Il faut donc que des jeunes occupent également des postes de direction. »

Autre phénomène : alors que certains secteurs d'emploi sont stables, d'autres sont en régression, ce qui a un impact sur les conditions de travail. Les grandes entreprises doivent hausser leurs conditions, sinon les sous-traitants vont les tirer vers le bas. Des crises syndicales entre les plus jeunes et les plus vieux en emploi secouent parfois les organisations. Les négociations doivent permettre de répondre à des besoins différents : d'un côté des plans de retraite et de l'autre, des besoins monétaires à plus court terme, par exemple la négociation de contrats de plus longue durée.

Les jeunes d'aujourd'hui ne peuvent pas, contrairement à ceux des années 1970, compter sur leur poids démographique pour « tasser » les plus vieux. La génération des baby-boomers reste toujours celle qui est majoritaire.

Après avoir brossé le tableau de la situation, M. Théoret présente quelques pistes d'action. Les jeunes, commente-t-il, ont une méconnaissance des raisons historiques qui sous-tendent les acquis du marché de l'emploi et de la société en général, en santé et en éducation par exemple. Les jeunes ne connaissent pas non plus leurs droits. Il est donc important de mettre en place des formations à cet égard. Il est également important que les différentes structures incluent des postes de direction pour des jeunes, des femmes, des immigrants, etc., afin que leurs intérêts soient défendus malgré le fait qu'ils sont minoritaires au sein des organisations. Ne serait-ce que sur le plan de l'information, le milieu syndical doit modifier le mode qui est le sien depuis plus de 25 ans. Il faut aller chercher les jeunes par d'autres moyens, par les sites Web par exemple. Les jeunes sont les premiers à rejoindre en vue de la syndicalisation. Il faut également organiser des campagnes de recrutement qui incluent les jeunes. Ils ne souhaitent pas la désyndicalisation : ils ne se reconnaissent pas dans le milieu syndical qui les représente actuellement!

DISCUSSION

Pour le mouvement syndical, commente un représentant de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le défi est double : d'abord, favoriser la syndicalisation des jeunes, particulièrement dans les milieux où ils se trouvent et qui sont fortement anti-syndicaux, par exemple : Sobbeys, McDonald's, et toute l'entreprise de la restauration. Le défi est également de faire place aux jeunes à l'intérieur même du milieu syndical. L'une des avenues en ce sens est de les regrouper, de les unir pour mener des luttes communes et de créer une solidarité entre les groupes de jeunes. Ces derniers doivent renouer avec la tradition militante. Finalement, le milieu syndical doit axer ses formations sur des préoccupations jeunes, la mondialisation des marchés par exemple.

M. Théoret commente les propos du représentant de la CSN et précise qu'une comparaison entre les conditions de travail associées aux emplois syndiqués et non syndiqués permet de constater qu'elles s'améliorent en moyenne d'environ 30 % après la syndicalisation. Les progrès sont encore plus importants dans les emplois à temps partiel (35 %), dans les emplois précaires et les emplois occupés par les jeunes.

Une représentante de l'Ordre des infirmières et infirmiers affirme qu'il est difficile de convaincre les jeunes de s'impliquer dans le milieu syndical et d'y prendre la parole. Les jeunes en payent le prix. Aussi, lors de son prochain conseil fédéral, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) créera un comité « jeunes » composé de cinq infirmières. « Mais, demande-t-elle, comment faire changer les choses avec un si petit nombre? »

M. Théoret soutient que les jeunes ne doivent pas demander ce que le milieu national peut faire pour les aider, mais que l'appui doit venir de la base pour que les jeunes s'impliquent. La société est en changement et l'on observe plus d'individualisme dans toutes les tranches d'âge. Les jeunes vont s'impliquer lorsqu'ils vont se sentir concernés. Un allègement des procédures (procès-verbal, code) pourrait aussi les convaincre. Les choses changeront lorsque les jeunes prendront le contrôle.

Un représentant de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) commente l'absence de formation au syndicalisme et les lacunes en matière de transmission de l'information de l'organisation syndicale vers les jeunes. Il se demande comment le milieu syndical pourra s'adapter aux nouvelles réalités de la mondialisation et de la politique et y représenter les jeunes. À la CSQ, précise-t-il, la moitié du congrès de l'an 2003 sera formée de jeunes, ce qui apportera beaucoup de changements positifs.

Sur ce dernier point, M. Théoret précise que les deux syndicats visent des secteurs différents. À la FTQ, le tiers des membres ont moins de 35 ans puisque la FTQ représente davantage le secteur privé. À la CSQ, les nombreux départs à la retraite ont fait augmenter le nombre de jeunes au sein de leurs instances. La difficulté dans les deux cas, note-il, est d'avoir une représentation proportionnelle.

Pour ce qui est de la mondialisation, on reconnaît une tendance vers le néolibéralisme sauvage. Or, il importe de réaliser une mondialisation qui tienne compte de l'aspect social. Plusieurs forces sont orientées dans ce sens sur le plan mondial. Le Sommet des peuples est un exemple flagrant que des groupes progressistes peuvent s'organiser entre eux, faire de vrais débats, critiquer les tendances et apporter des pistes de solutions. Mais le syndicalisme est en retard par rapport aux enjeux de la mondialisation. Les organismes patronaux se préoccupent des enjeux mondiaux, alors que les milieux syndicaux le font moins. C'est une question de culture, affirme M. Théoret. Les partis se radicalisent de plus en plus et s'éloignent des intérêts et des préoccupations de la population.

L'un des participants fait état d'un cas particulier où « le syndicat a voté à l'unanimité un gel des salaires. L'entreprise a perdu beaucoup de contrats par la suite. Comment peut-on convaincre les jeunes de voter pour un syndicat comme ça? », questionne-t-il.

« Un syndicat, ce n'est pas une personne, répond M. Théoret. C'est une majorité de personnes qui prend des décisions. C'est le travailleur qui décide et fait les choix. Le syndicat n'impose rien. »

Un représentant du Conseil central de la CSN de Montréal mentionne que les membres de ce Conseil se sont penchés sur la question de la participation des jeunes à l'intérieur des syndicats. L'une des pistes de solutions mentionnées est la nécessité de faire comprendre qu'un syndicat n'est pas seulement un outil pour négocier ou appliquer une convention collective, mais qu'il a aussi un rôle social. Il doit se battre sur d'autres fronts, par exemple lorsque le coût des logements augmente ou encore, contre l'inflation. Le syndicat ne doit pas défendre que ses intérêts corporatistes. Les jeunes forment la relève. Il s'agit de les intéresser par des sujets et des causes sociales qui ne sont pas nécessairement et directement reliées au syndicalisme local au départ.

La présidente de Force Jeunesse parle du dossier des jeunes policiers de Montréal et de leur combat contre les clauses « orphelins ». « Aujourd'hui, dit-elle, la moitié des jeunes sont touchés par les clauses « orphelins ». Ils ont maintenant établi un rapport de forces, ils peuvent prendre leur place et ils sont écoutés. Mais comment faire ressortir les enjeux jeunes lorsque ces derniers sont minoritaires au sein de certaines entreprises? »

Il faut que les jeunes comprennent le fonctionnement du syndicat, qui est un outil démocratique, répond M. Théoret. Les négociations peuvent également véhiculer des avantages à plus long terme mais, maintient-il, il y a trop peu de formation; cette dernière doit devenir une priorité.

Un représentant de la CSN aborde le fait que leurs effectifs syndicaux comptent, *grosso modo*, un tiers de travailleurs à temps plein, un tiers à temps partiel et le dernier tiers est sur la liste de rappel. Au sein des entreprises, cette situation n'aide pas au militantisme syndical puisque, par exemple, les travailleurs à temps partiel occupent souvent des emplois dans plusieurs entreprises à la fois.

M. Théoret acquiesce et mentionne que c'est un phénomène de génération. Au tout début du syndicalisme, rappelle-t-il, la structure syndicale était un milieu d'hommes. Les réunions se faisaient le soir. Maintenant, dans les conseils centraux, on compte également des femmes et des jeunes hommes. Il est difficile pour un jeune de moins de 30 ans qui a une famille et qui vit dans des situations précaires de militer. Il faut que les organisations syndicales en tiennent compte et mettent des mesures en place pour réduire les embûches à leur participation.

Un des participants au colloque compare la situation au Québec avec celle qui prévaut en Belgique, son pays d'origine. Les réalités outre-Atlantique sont similaires, affirme-t-il, mais les syndicats y ont aussi des missions de services, pas seulement de défense des travailleurs. Les jeunes consultent les instances syndicales en cas de problème. La formation porte également sur les acquis des générations antérieures. Il faut continuer de se battre pour préserver ces acquis. Les jeunes doivent être interpellés, sinon, soutient-il, « c'est la misère qui guette les jeunes, au delà de la précarité ». En Belgique, les milieux syndicaux discutent d'une charte applicable aux milieux de la restauration rapide.

L'un des représentants du Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) s'interroge : « Le syndicalisme étant basé sur la solidarité, n'a-t-il pas pour pire ennemi la montée de l'individualisme? Par ailleurs, avec la dénatalité, comment, même en créant des comités de jeunes, va-t-on faire entendre leurs voix ? »

Selon M. Théoret, la maxime « l'union fait la force » sera toujours d'actualité. Il y a des leaders jeunes. Ce que les jeunes doivent comprendre, c'est qu'en se battant, il est possible de faire des gains. M. Théoret ne croit pas que les jeunes soient plus individualistes que leurs aînés. Le véritable problème, selon lui, est davantage la pression créée par la mondialisation sauvage. Il importerait de concevoir des outils pour prévenir, plutôt que pour réagir, et assurer un transfert de connaissances entre les générations.

Un représentant du Comité national des jeunes de la fonction publique précise que les jeunes constituent seulement 13 % environ des effectifs de l'organisme.

Les jeunes ne s'impliquent pas dans les syndicats. Pour les y amener, il faudra leur fournir une éducation en ce sens. Le syndicalisme est une lutte coûteuse. Les plus vieux se sont battus pour obtenir des gains. Les jeunes devront le faire à leur tour.

De l'avis d'un représentant du Forum jeunesse de la Montérégie, les jeunes sont favorables à la syndicalisation, d'autant plus qu'ils vivent la précarité. Selon lui, l'économie du Québec repose davantage sur les petites et moyennes entreprises (PME) que sur les grandes entreprises. On doit alors se demander comment le syndicalisme va pouvoir rejoindre ces jeunes et ces travailleurs.

À la FTQ, la moitié des membres travaillent dans les PME, mentionne M. Théoret. Il est vrai qu'il est difficile de rejoindre les travailleurs des PME, particulièrement à cause des lois. La problématique est similaire dans les milieux où les conditions de travail sont précaires. Même si la majorité des travailleurs souhaite obtenir une accréditation, le processus nécessite six à neuf mois. Dans les PME, le problème est le haut taux de roulement des travailleurs. Souvent, les jeunes auront changé d'emploi avant que l'accréditation soit prononcée. Les batailles sont dans ce sens de plus en plus difficiles à cause de la compétitivité. Avec la réforme du Code du travail, on espère que la situation s'améliorera.

LES JEUNES EN RÉGION

Mme Madeleine Gauthier,
Directrice, Observatoire jeunes et société, INRS Culture et société

Animatrice: Mme Marie-Eve Proulx

PRÉSENTATION

Mme Gauthier pose d'entrée de jeu que plusieurs chercheurs se sont intéressés à la question des jeunes en région, particulièrement à l'aspect migration. Cette question est ressurgie à toutes les époques, avec la particularité qu'aujourd'hui, le faible taux de natalité ne cache plus les réalités des régions. Depuis les années 1960, les régions ont commencé à prendre conscience que leur population jeune diminuait. L'explication évoquée pour justifier la migration des jeunes des régions a trait au manque d'emplois. Les chercheurs postulent que plusieurs autres raisons peuvent expliquer le phénomène et tentent de l'expliquer.

Ainsi, une enquête a été réalisée auprès d'un échantillon aléatoire de 5000 jeunes provenant de toutes les régions du Québec. Au terme de l'enquête, il est apparu que la première raison de la migration des jeunes était « pour aller étudier ». Les parents ont véhiculé l'idée que pour réussir dans la vie, il était nécessaire de s'instruire. Souvent, cela signifie quitter la région, particulièrement pour poursuivre sa formation à l'enseignement supérieur. Parmi les autres raisons mentionnées, signalons « pour vivre des expériences » puis, « pour suivre le conjoint ».

L'emploi reste une raison invoquée par 13 à 17 % seulement des répondants. Ce pourcentage augmente parallèlement à leur âge, mais cette raison n'est pas la première à expliquer la migration. Par contre, si l'on a créé le mythe selon lequel les jeunes quittent les régions à cause du manque d'emploi, il est vrai de dire qu'ils n'y reviennent que s'ils y trouvent un emploi.

Afin d'illustrer son propos, Mme Gauthier présente des statistiques sur la migration interrégionale. Parmi les raisons invoquées pour le retour dans la région d'origine, l'emploi se situe au premier rang tandis que vivre là où demeurent les parents et les amis se situe au deuxième. Les motifs sont fréquemment associés aux liens sociaux, comme c'est aussi le fait pour les migrants qui quittent leur localité d'origine pour s'installer à l'intérieur de la région.

Les personnes qui font un retour dans leur région d'origine invoquent comme second motif le fait de « suivre le conjoint », tout comme celles qui quittent la région.

Ces éléments tirés de la recherche peuvent mieux expliquer le phénomène migratoire des jeunes et permettre de mieux réagir. Le vocabulaire même a changé : alors qu'on parlait de « retenir » les jeunes en région, les raisons qui motivent leur départ nous inciteraient plutôt à nous demander comment les motiver pour qu'ils y restent ou y reviennent?

Ainsi, pour tenter de cerner les éléments de réponse à la question générale : « La migration est-elle une solution à la question de l'emploi en région? », les chercheurs se sont interrogés sur :

1- Le rapport au travail des jeunes qui ont connu la migration interrégionale. L'expérience sur le marché du travail des migrants interrégionaux, c'est-à-dire qui proviennent des régions périphériques et intermédiaires, démontre que 46 % d'entre eux ont un emploi à leur goût et près de 50 % estiment avoir de bonnes conditions de travail. Peu vont dans le sens des énoncés négatifs. Fait intéressant, 18 % des 18-24 ans interrogés estiment qu'ils devraient poursuivre leurs études pour améliorer leur situation sur le marché de l'emploi.

Les données sur les migrants de retour dans les régions périphériques indiquent que plus de 70 % estiment avoir un emploi à leur goût et avoir de bonnes conditions de travail. Ce pourcentage augmente avec l'âge. Par ailleurs, plus de 40 % considèrent qu'ils devraient poursuivre leurs études pour mieux réussir sur le marché du travail;

2- La migration, à savoir si elle a été profitable au plan de l'emploi et du revenu pour ces jeunes. Les données sur la situation financière de la première migration selon l'âge au départ du foyer familial des répondants montrent que la précarité de la situation est d'autant plus importante que les répondants sont partis tôt du foyer. Chez ceux qui partent le plus tôt, on a également observé que, souvent, les raisons invoquées ont trait à un mauvais rapport à la famille.

Fait surprenant, 8 % des jeunes quittent la région pour faire des études secondaires, en milieu rural principalement. Leur situation financière est également la moins bonne. De fait, la famille a la première responsabilité financière des 15 et 16 ans, puisqu'ils n'ont pas encore l'âge d'avoir un emploi à temps partiel.

DISCUSSION

Un représentant d'Alliance Québec explique, en complément, que beaucoup de jeunes anglophones des régions doivent se rendre à Québec ou à Montréal pour étudier au secondaire en anglais.

Mme Gauthier en prend note et précise que les chercheurs vont tenter d'approfondir la question. Il pourrait également s'agir de jeunes qui quittent à cause d'un mauvais rapport à la famille. Peut-être y a-t-il, parmi eux, des jeunes qui veulent s'orienter vers la formation professionnelle. Il sera nécessaire de recueillir plus de données sur le sujet, puisque les chercheurs n'avaient pas abordé la question des jeunes qui quittent pour faire des études secondaires.

Quelques participants suggèrent des éléments de réponse basés sur leur expérience. L'un d'entre eux souligne qu'il faut faire la différence entre la recherche de la qualité de l'enseignement et les possibilités de combinaisons des niveaux d'enseignement.

En région, ajoute un autre participant, les fusions font que les jeunes d'une même commission scolaire peuvent se retrouver à l'une ou l'autre extrémité de la municipalité régionale de comté (MRC). Le choix de fréquenter des collèges privés peut également constituer un élément de réponse. D'autres générations ont connu ce phénomène de migration interrégionale pour des raisons liées à l'éducation. La réalité décrite aujourd'hui est-elle très différente de celle qu'ont connue d'autres générations?

Mme Gauthier répond qu'effectivement, la scolarité de la population rurale, notamment celle reçue à l'université, s'est grandement améliorée depuis la réforme de l'éducation des années 1960. La formation professionnelle et technique a également connu un changement fulgurant. S'il reste encore beaucoup à faire, on peut dire que des changements importants ont marqué les générations.

Dans la même étude, les chercheurs se sont aussi intéressés à la perception de l'avenir professionnel qu'ont les jeunes et à l'évaluation qu'ils en font, selon la région d'origine.

Si la tendance se maintient, s'inquiète une participante, les jeunes vont quitter les régions au profit des grands centres. Un autre se demande si l'organisme Place aux jeunes fait vraiment une différence. Si oui, est-ce suffisant?

L'un des participants affirme que les divers types d'emplois sont perçus différemment dans les régions et dans les grands centres. Par exemple, certains emplois sont valorisés en région seulement. Il suggère donc d'attirer différemment la clientèle jeune.

Bloc 2 -Atelier 4 : Madeleine Gauthier

À ce sujet, Mme Gauthier rappelle que les résultats du sondage indiquent que les travailleurs issus des régions métropolitaines et établis en région sont ceux qui perçoivent le plus favorablement leur avenir professionnel. Plus précisément, les travailleurs originaires des régions intermédiaires sont les plus optimistes par rapport à leur avenir sur le marché de l'emploi; ceux qui sont originaires des régions métropolitaines sont les plus optimistes par rapport à leur situation économique future. Si le type de mobilité n'influe pas sur la représentation de l'avenir professionnel que se font les jeunes, il en va autrement du type de région d'origine. On observe des différences selon que les répondants sont issus des centres urbains ou des régions rurales.

Un des participants souligne qu'en milieu rural, des outils intéressants sont mis au point pour les jeunes, pour dynamiser le milieu. Que l'on pense par exemple à l'organisme Place aux jeunes ou encore à la Corporation des partenaires 12-18, dans la région de Lotbinière.

Mme Gauthier reconnaît que ces initiatives sont importantes, car elles ont un impact sur la représentation que se font les jeunes de la situation. Cette représentation oriente leurs décisions.

On se demande également si des statistiques ont été établies par secteur d'activité. « Sait-on, par exemple, si les professionnels sont surtout installés en ville et si les entreprises de transformation s'établissent plutôt en région? »

Tout en reconnaissant qu'elle ne peut répondre à cette question, Mme Gauthier précise que l'on remarque effectivement que les entreprises de la société du savoir en R et D sont principalement situées dans les régions métropolitaines, où sont concentrés les jeunes les plus scolarisés. Montréal et la Montérégie sont les régions où il se fait le plus de R et D, suivi de la région de Québec, puis des régions intermédiaires.

Par ailleurs, note-t-elle, lorsqu'on observe les indicateurs classiques du marché du travail par région administrative pour les 15-29 ans, on remarque que le taux de chômage est plus élevé en Mauricie. La région du Bas-Saint-Laurent et celle de Montréal enregistrent le même taux de chômage. Par ailleurs, le taux d'activité le plus élevé se situe dans les Laurentides. Pour ce qui est du taux d'emploi réel, c'est-à-dire la proportion d'emplois occupés par rapport à la population active, c'est la Capitale-Nationale qui arrive en tête, suivie de la Montérégie. Ce sont toujours les mêmes régions qui sont en déficit de ce point de vue.

Selon la chercheuse, une autre observation s'impose : certains segments du marché du travail n'exigent pas de formation particulière. Ainsi, un cinquième des emplois au Québec sont occupés par des personnes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. Majoritairement, c'est le fait de gens plus âgés, ce qui constitue un autre problème, soit celui du retour en emploi des gens de 50 à 55 ans. Des chercheurs évaluent présentement dans quelle mesure les jeunes sans diplôme réussissent sur le marché du travail et obtiennent des emplois stables et réguliers (mais toujours faiblement rémunérés). Certes, la courbe du niveau de revenu augmente en fonction de la scolarisation, mais même dans une économie du savoir, certains secteurs d'emploi n'exigent que peu de formation.

Un des participants se demande comment faire pour que les jeunes se voient « en action » en région.

Mme Gauthier répond qu'il est important de connaître les facettes de la réalité pour comprendre les motivations des jeunes à quitter ou à rester en région. Ainsi, prétendre qu'ils quittent les régions pour trouver de l'emploi est un mythe, mais il est vrai par ailleurs que la question des possibilités d'emploi se pose lorsqu'ils veulent y revenir.

À ce propos, un des participants mentionne qu'une étude menée dans sa région avait démontré que les jeunes connaissaient peu les possibilités et les réalités économiques de la région. On a donc conçu une formation qui leur est dispensée avant qu'ils aient arrêté leur choix de carrière. Cette formation a joué un rôle important comme facteur de rétention de main-d'œuvre. Le programme « Accro des régions » a également eu un impact important.

L'information sur l'emploi est effectivement très importante, commente Mme Gauthier. Les résultats de l'étude menée par l'Observatoire montrent que ceux qui n'ont pas quitté la région, appelés les non-migrants, ont une perception plus négative de leur situation en emploi que ceux qui l'ont quittée. De plus, 60 % de ceux qui sont restés estiment que la poursuite des études leur donnerait davantage de possibilités sur le marché du travail. Cette proportion grimpe à plus de 75 % lorsqu'on y additionne ceux qui se disent « plutôt d'accord » avec cet énoncé du sondage.

L'un des participants met en relation la perception des jeunes selon laquelle les études mènent à un meilleur emploi et la survalorisation de la formation professionnelle en région.

Mme Gauthier précise que les statistiques ne concernent que les jeunes qui sont en emploi. La rubrique « autres études » peut vouloir dire plusieurs choses comme terminer un diplôme ou acquérir une formation *ad hoc*. Les chercheurs se sont rendu compte, lors de l'analyse des résultats relatifs à l'importance de réaliser d'autres études, que les jeunes qui n'avaient pas terminé un secondaire demandaient en moins grand nombre une formation ultérieure.

« Une des pistes de solution ne serait-elle pas de valoriser la formation professionnelle? », demande un participant. L'une des perceptions les plus répandues chez les jeunes est que s'ils n'ont pas un DEC ou un baccalauréat, ils ne sont rien. Par ailleurs, les employeurs en région se plaignent du trop grand nombre de professionnels, mais dans les faits, on trouve plus de jeunes pour remplir des postes qui exigent peu de qualification.

Depuis la création des cégeps, établissements qui devaient former essentiellement des techniciens, commente Mme Gauthier, on remarque un plus grand nombre de cégépiens en formation générale et une valorisation des études supérieures. La question de savoir comment combiner les deux réalités demeure encore sans réponse.

Il est nécessaire, affirme un participant, que dans toutes les régions de la province, on fasse davantage de liens entre les besoins de main-d'œuvre et la formation. Un important travail reste à faire auprès des conseillers d'orientation dans les commissions scolaires afin de mieux relier l'offre et la demande. Mme Gauthier nuance ces propos en soulignant que certains besoins et situations ne peuvent être prévus à l'avance, c'est le cas par exemple pour le métier d'infirmière.

Elle poursuit et présente des données issues de l'étude. Ainsi, lorsque les chercheurs se penchent sur l'opinion des répondants au regard de leur lieu d'origine, selon leur profil de migration, ils observent qu'à l'unanimité, les jeunes trouvent que les décideurs sont trop lents, ce qui n'est pas le cas dans les régions où l'emploi est florissant. Autre donnée importante, les non-migrants perçoivent que les « bons postes » sont occupés par des gens plus âgés. D'autre part, les migrants jugent qu'il manque d'activités culturelles en région. Selon les statistiques, les jeunes des régions intermédiaires estiment qu'il n'y a ni avancement ni emploi dans la région d'origine.

Il est important que les jeunes connaissent bien le marché de l'emploi, commente l'un des participants. Mais on constate également qu'il est difficile d'arrimer le milieu de l'emploi à celui de l'éducation. La perception véhiculée par les jeunes selon laquelle il n'y a pas d'avenir en région découle du fait qu'on affirme

continuellement que demeurer en région n'est pas valorisé : « les meilleurs s'en vont ». Changer les perceptions est difficile. Par ailleurs, il n'y a pas de plan de développement uniforme dans les régions. Comme il y a de moins en moins de jeunes, il y a de moins en moins de services pour eux. « Place aux jeunes » est une initiative intéressante qu'il faudrait poursuivre dans cette optique.

Un participant originaire de l'Estrie évoque un programme particulier mis en place dans sa région. Ainsi, « Pari jeunesse » s'adresse aux jeunes de 12 à 17 ans pour leur permettre de prendre leur place, de concevoir et de mettre au point des projets qui répondent à leurs besoins. La formule laisse aux jeunes la possibilité de développer leur autonomie et leur initiative et de donner leur couleur à leur localité. Par exemple, tous les villages de l'Abitibi ont des comités de jeunes qui couvrent des domaines variés. Il faut certes se préoccuper de la situation en région, mais il y a également de belles initiatives à souligner. Il faut également leur laisser plus de place au cœur des instances décisionnelles.

À la suite de cette intervention, les jeunes y vont de commentaires divers. « Les subventions sont versées surtout aux entreprises des grandes régions, soutient le premier d'entre eux, et l'aide financière parvient plus facilement dans les grands centres ». « La Côte-Nord développe pour sa part plusieurs coopératives jeunesse (CJS), poursuit le deuxième ». Ces projets donnent aux jeunes la chance de prendre de l'initiative, de constituer des réseaux, de prendre contact avec des gens de divers milieux et de mieux connaître les ressources de leurs régions. « Sans nier la réalité, on peut commencer par dire aux jeunes qu'il y a des avantages à revenir en région, soutient un troisième. De belles choses s'y passent. Il faut changer notre discours. »

Mme Gauthier abonde dans ce sens. « Lorsqu'on demande aux jeunes pourquoi ils choisissent de retourner en région, souligne-t-elle, on se rend compte que ce sont principalement des éléments liés au contexte qui ressortent, comme la présence de la famille, la nature, l'environnement et la qualité de vie ». On ne pourra développer ce discours tant qu'on continuera de compter uniquement sur les emplois pour développer des politiques de retour en région. Il faut aussi toucher les jeunes par les arguments portant sur la qualité de vie. Il faut mettre l'accent, non pas uniquement sur l'emploi, mais sur le fait qu'il y a autre chose à découvrir en région. Il faut qu'il y ait une plus-value rattachée au fait de rester en région ou d'y retourner.

Bloc 2 -Atelier 4 : Madeleine Gauthier

Un jeune y va de son exemple personnel. Il a étudié à Montréal où les emplois sont plus nombreux, mais il est retourné en région pour la qualité de vie qu'il y trouve. À Sherbrooke, les entreprises ont lancé une initiative pour faire un lien entre les étudiants, les entreprises et le milieu de l'éducation.

« Beaucoup de jeunes quittent, rappelle un participant, non pas seulement à cause de l'emploi, mais aussi parce qu'il y a peu d'activités en région ». « Est-ce que les régions s'adaptent moins bien que les villes dans la conjoncture de la mondialisation? Est-ce qu'il n'y a pas là une carte à jouer, se demande un autre ».

Mme Gauthier affirme qu'en fait, le milieu rural s'adapte si bien qu'il est très industrialisé. Le milieu rural par exemple est très bien branché. Mais il l'est moins dans les entreprises de l'économie du savoir. On note aussi une déception par rapport à tout ce qui concerne les communications virtuelles. Alors qu'on pensait que le télétravail constituerait une solution prometteuse, on se rend compte que le contact physique entre les gens est important. Il est certain que la tendance sur le plan mondial est de mettre l'accent sur les métropoles pour qu'elles deviennent concurrentielles. Mais le modèle québécois pourrait intégrer des solutions plus respectueuses de l'ensemble du territoire.

Nous avons besoin de développer les régions. L'accent a été mis sur la croissance des entreprises, mais les aspects des régions qui retiennent les jeunes ou les attirent sont de nature sociale. Une région se développe à partir de thèmes divers. L'un des participants est d'avis que pour retenir les jeunes en région, il faut miser sur les emplois disponibles, mais aussi sur leur engagement dans tous les secteurs comme l'organisation d'activités culturelles et la participation à la vitalité de la région. Il signale, à titre d'exemple, que plusieurs projets jeunes existent dans ce sens à Blanc Sablon.

Finalement, un participant pose un autre aspect de la problématique des jeunes des régions situées à proximité des grands centres et qui vivent une autre réalité, celle de Lanaudière par exemple. Les jeunes de cette région vont presque automatiquement aller à Montréal.

En conclusion, Mme Gauthier ajoute « qu'il y a, aujourd'hui plus que jamais, des lieux de pratique de la solidarité dans la société : les carrefours jeunesse emploi, « Place aux jeunes », les CLD, etc. Beaucoup de ces pratiques se sont développées dans les dernières années. Les jeunes ne sont pas toujours les moteurs du changement. Mais certaines générations, pour être à l'avant-garde du changement, ont besoin de structures qui leur permettent d'agir ».

LE CODE DU TRAVAIL : L'ADAPTER AUX NOUVELLES RÉALITÉS

M. Gérald Larose

Professeur au Département de travail social de l'UQÀM

Animatrice : Mme Clairandrée Cauchy

PRÉSENTATION

M. Larose expose en premier lieu le fait que les lois qui régissent le monde du travail ainsi que le Code du travail sont le fait d'une évolution historique. Ils sont le reflet des luttes passées des travailleurs et des travailleuses et en conséquence, un certain décalage existe entre leur contenu et la réalité. Si l'on a obtenu une loi sur l'équité salariale, si la loi « anti-briseur » de grève a été adoptée, si la formule Rand a été reconnue, c'est parce que des luttes en ce sens ont été menées par les syndicats, les travailleurs et les travailleuses.

Le deuxième point abordé par M. Larose est celui de la réalité actuelle. Quelle est-elle en général? et pour les jeunes en particulier? L'une des plus grandes transformations qui touchent la main-d'œuvre est que l'on sollicite de plus en plus ses capacités, autres que physiques. Ainsi, les employeurs ont besoin de gens scolarisés, formés dans leur domaine. Ce ne sont plus les grosses entreprises qui créent de l'emploi, mais bel et bien les petites et moyennes entreprises (PME), ce qui entraîne une précarité beaucoup plus importante de l'emploi. Les jeunes se tournent souvent vers des secteurs qui ne sont pas syndiqués, un nombre croissant d'entre eux étant des travailleurs autonomes. Or, cette catégorie de travailleurs touchent des salaires inférieurs et n'ont aucune protection, ni à court terme, ni à long terme. M. Larose souligne le fait que les jeunes dits marginaux – les décrocheurs – sont encore plus sujets à la précarité en emploi que les autres. En fait, il qualifie littéralement ces jeunes de « handicapés » physiques, intellectuels et sociaux. La violence, la toxicomanie et la dépression font partie de la réalité de ces jeunes. Un constat se dégage : « il y a des lois du travail pour contrer cette précarité et il y a des lois sociales pour s'occuper du reste, mais il n'y a rien qui fasse le pont entre les deux ».

Comment peut-on expliquer le décalage ?

Le Code du travail du Québec est assez jeune, il a été adopté en 1944. Depuis ce temps, il a subi des transformations à trois reprises : en 1964, en 1978 et en 2001. Les modifications apportées ne sont pas des plus significatives et le Code du travail aujourd'hui en vigueur demeure sans contredit taillé sur mesure pour la société d'avant les années 1980. Il régit principalement les grandes entreprises du monde industriel et manufacturier et garde le silence sur les petites et les moyennes. Par ailleurs, il polarise les droits par secteur de travail, ce qui favorise un courant « affairiste » et corporatiste. L'idée de produire un code du travail découle de l'échec de la société libérale de 1929. La syndicalisation avait été jusque-là synonyme de crime. Après le « crash » et l'avènement du *New Deal* de Roosevelt, on reconnaît le droit de former des syndicats, on oblige les employeurs à négocier et on s'engage dans une période de paix industrielle. C'est à ce moment que la convention collective entre en vigueur.

Au Canada, certaines dispositions du *Wagner Act* américain ont inspiré l'élaboration du Code du travail. Le législateur reconnaît alors le droit de grève pour les employés et employées ainsi que le droit de gérance pour les employeurs. On assure ainsi une certaine paix industrielle durant les périodes qui séparent la négociation des conventions.

Si l'on ajoute à ces avancées législatives la division *tayloriste* du travail, on peut alors dire que les bases de l'État providence sont jetées. Le pouvoir de la base populaire sur l'État s'accroît de façon spectaculaire. Le Code du travail est l'une des pièces maîtresses de ce nouveau contrat social.

La première modification apportée au Code du travail québécois survient en 1964. Au cours de ces premières années de la révolution tranquille, on assiste à une croissance importante de la fonction publique. Il est donc impératif de permettre la syndicalisation des employés et des employées du secteur public et de reconnaître leur droit de grève.

Actuellement, le Code du travail est dysfonctionnel, d'un certain point de vue. D'abord, l'organisation actuelle des entreprises favorise la perte du lien entre l'employeur et les employés. Ensuite, il devrait être possible de créer des unités regroupées de travailleurs et de travailleuses, ce qui n'est pas le cas.

Dans le développement de la nouvelle économie, on voit apparaître certains phénomènes comme « le faux travail autonome ». Le Code du travail devrait également permettre de relier les entreprises et de mettre à jour les filiations qui unissent certaines d'entre elles. Alors que la société industrielle était auparavant essentiellement masculine, elle tend à se féminiser. Les rapports au travail s'en trouvent modifiés : d'une valorisation de la force musculaire, on passe à l'agilité intellectuelle; de rapports « machos » basés sur la domination, on se range du côté du travail de collaboration, d'équipe. Le pouvoir horizontal qui privilégie le travail d'équipe l'emporte sur la hiérarchie verticale de domination entre employeurs et employés.

Le Code du travail actuel ne tient pas compte de ces phénomènes. Depuis une quinzaine d'années, la logique du marché du travail est radicalement différente, dans l'espace et dans le temps. C'est pourquoi les principales revendications concernent l'effort pour resituer les entreprises, redonner le pouvoir aux salariés et aux salariées, prendre en considération l'aspect éthique des investissements et bénéficier du droit à l'information concernant le développement et l'avenir des entreprises.

Le Code du travail doit être adapté aux nouvelles nécessités sociales. Les emplois créés depuis quelques années exigent une formation beaucoup plus spécialisée que par les années passées. Les emplois permanents « à vie » n'existent plus. Maintenant, on estime qu'une personne occupera environ quatre ou cinq emplois au cours de sa vie active, chacun exigeant une formation particulière. On voit alors la nécessité de la formation continue et de dispositions en ce sens dans le Code du travail. Il importe de développer la formation qui mène aux diplômes d'études professionnelles (DEP) et aux diplômes d'études collégiales (DEC). Il convient aussi de créer des passerelles entre l'école et le milieu du travail. Il faudrait penser à créer des emplois formateurs, de type *stage en milieu professionnel*. Par ailleurs, il ne faut pas oublier l'importance de l'initiation à l'action collective et syndicale pour les jeunes.

En conclusion, M. Larose indique que la société doit favoriser l'instauration de nouveaux rapports : on doit miser sur l'intelligence des gens, sur leur capacité de créer, de se développer. Aujourd'hui on peut dire que le Code du travail et les lois sociales doivent être revus et modifiés, bien qu'ils soient à la base d'un projet social. Ces changements sont déjà bien enclenchés.

DISCUSSION

En Europe, le droit de licenciement des employés et des employées est limité pour les entreprises qui font beaucoup de profits. « Est-il possible d'envisager une telle mesure au Québec? », questionne un participant.

Selon M. Larose, il est évident que dans des sociétés aussi ouvertes que le Canada et le Québec, la question ne se pose pas. Le combat doit être plus large : il faut se battre pour que l'ouverture des marchés se fasse dans un cadre différent de celui qui prévaut actuellement. Les aspects sociaux qui en découlent doivent être pris en considération. Pour l'instant, nous sommes loin d'obtenir du succès dans ce domaine. Il serait nécessaire d'établir, entre les mouvements sociaux et les syndicats, un lien de solidarité assez fort. Par ailleurs, il serait intéressant d'imposer un processus de comptabilité complète aux entreprises. Il faudrait ajouter une colonne supplémentaire dans les livres de calcul pour tenir compte des coûts sociaux : éducation de la main-d'œuvre, utilisation des infrastructures, etc.

Une autre personne se demande « s'il existe des mécanismes pouvant favoriser l'apprentissage des employés et des employées. »

M. Larose est d'avis qu'on devrait s'inspirer de ce qui se fait en France, c'est-à-dire impliquer les employés dans la gestion de leur entreprise. Il précise que des comités formés de représentants des employés sont constitués au sein de ces entreprises et prennent des décisions par rapport à son développement. D'ailleurs, puisque les entreprises utilisent les biens publics pour leur croissance et leur fonctionnement, elles devraient y inviter des représentants des milieux sociaux. On devrait aussi obliger les entreprises à se doter de plans de formation continue et valoriser la recherche et le développement. La création d'un institut de recherche serait d'ailleurs un premier pas en ce sens.

Un participant fait remarquer que dans le mouvement syndical lui-même, il existe une certaine forme de précarité d'emploi pour les jeunes. « Comment le mouvement syndical entend-il modifier la situation? »

Le mouvement syndical n'est pas un bloc monolithique, réplique M. Larose. Certains y sont plus corporatistes, d'autres plus politiques, etc, à l'image de la société. Il est évident toutefois que la précarité est beaucoup moins grande pour les personnes syndiquées que pour celles qui ne le sont pas. Même s'il y a parfois des dérives comme les clauses « orphelins » dans certaines unités syndicales plus corporatistes, il n'en demeure pas moins que le premier gain que les syndicats doivent viser est de faire reculer la précarité. Le mouvement syndical est de plus en plus conscient des formes de précarité qui existent dans ses rangs et de la nécessité de combattre ce phénomène. Il faudrait aussi penser à de nouvelles formes de syndicalisation.

Un autre participant interpelle directement M. Larose : « Vous prononcez-vous en faveur ou contre l'abolition de l'article 45 du Code du travail? »

M. Larose se dit favorable à des modifications, mais pas à une abrogation. La sous-traitance doit être une « vraie » sous-traitance qui ne se fasse pas sur le dos des salariés, mais qui vise réellement l'amélioration de la production.

« Que pensez-vous de la tendance des employeurs à vouloir retenir les employés? »

M. Larose : « On observera dans sept ans environ une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs, ce qui va créer un rapport de forces intéressant pour les employés par rapport à leurs employeurs. Normalement, les salaires devraient augmenter et on devrait assister à une amélioration des conditions de travail. »

« Que pensez-vous du rajeunissement de la fonction publique? », questionne un autre.

« Les jeunes ont un avantage indéniable, mais tout le monde vieillit, rétorque M. Larose. La fonction publique est vieillissante de sorte que bon nombre de personnes quitteront leurs postes dans les prochaines années. Il y aura vraisemblablement une pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. »

Un autre participant enchaîne : « Il est vrai que dans le domaine de l'éducation, beaucoup d'emplois seront disponibles dans les années à venir. Cependant, il semble que plusieurs postes au sein de la fonction publique ne sont pas comblés lors des départs à la retraite. Il y a peu de chances que les jeunes obtiennent ainsi un travail... »

M. Larose : « Vous avez raison pour la période que nous vivons actuellement. Toutefois, afin d'avoir une saine gestion des institutions, il va de soi qu'il faudra renouveler le bassin de main-d'œuvre et combler les postes qui seront vacants. »

« Le secteur privé est le grand absent de ces débats, note un participant. Y aurait-il des stratégies pour forcer le secteur privé à prendre position sur la précarité? »

M. Larose estime qu'il est parfois possible d'amener le secteur privé dans la mêlée. Il reconnaît que « c'est dans ce secteur que l'on trouve les plus grandes innovations. Que l'on pense par exemple à l'organisation du travail ou à l'expérimentation du travail horizontal. Le secteur public est souvent trop rigide pour ce genre d'expérimentation, trop bureaucratisé », commente-t-il.

« L'État fait de plus en plus de compressions dans les services, fait observer un participant. Est-ce qu'on peut s'attendre à plus de souplesse dans le processus d'embauche? »

M. Larose répond qu'il serait pour cela nécessaire de décentraliser les décisions et de démocratiser les services pour qu'ils soient plus près de la communauté. Il faudrait établir un rapport de proximité entre ceux qui donnent et ceux qui reçoivent les services et répartir le pouvoir... Mais il est difficile de faire changer les choses.

Un participant poursuit : « Que pensez-vous du faux travail autonome? Devrait-on l'encadrer? »

– Effectivement, répond M. Larose. On observe une nouvelle tendance dans le secteur du travail qui est de donner le statut de travailleur autonome à des employés. Par exemple, on vend le camion au camionneur qui devient travailleur autonome. Mais dans les faits, il n'a pas le droit de travailler pour une autre entreprise. La situation est intéressante pour l'employeur au plan fiscal, mais elle ne l'est pas pour l'employé. Le milieu syndical a tenté de faire reconnaître ces employés comme salariés, mais pour que cela soit possible, il faudrait une modification au Code du travail qui donnerait le droit au travailleur de démontrer qu'il est un faux travailleur autonome. En réalité, ce devrait plutôt être aux entreprises de démontrer qu'il s'agit bel et bien de travailleurs autonomes au sens premier du terme. »

Finalement, un dernier participant évoque un jugement récent dans le dossier des jeunes médecins et policiers et qui a trait au Code du travail, aux normes du travail et à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

« Selon ce jugement, ils ne peuvent déposer une plainte en se basant sur la Charte puisqu'une personne syndiquée ne peut faire une plainte individuelle. Qu'en pensez-vous ? »

– Je ne suis pas au courant de ce jugement, mais d'après ce que vous dites, cela semble bizarre. »

En conclusion, M. Larose souligne qu'il est important de développer une action collective et sociale et d'en tirer parti. Les changements doivent venir des mouvements sociaux et on se doit de les alimenter et de les faire vivre.

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

**M. Rosaire Bertrand, ministre délégué
responsable de la région de la Capitale-Nationale**

Québec 

LES DIFFICILES CONCILIATIONS TRAVAIL-FAMILLE-ÉTUDES : LE TÉLÉTRAVAIL ET LE TRAVAIL AUTONOME SONT-ILS DES SOLUTIONS?

Mme Diane-Gabrielle Tremblay,
Professeure, directrice de la recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec

Animatrice : Mme Marie-Élisabeth Lebrun

PRÉSENTATION

Première partie : Les difficiles conciliations travail-famille-études

Le phénomène n'est pas nouveau, mais les difficultés pour concilier le travail et la vie familiale se sont accrues au cours des dernières décennies. On constate en premier lieu des changements sur le plan du travail : l'insertion d'exigences de formation continue pour les employés, la déstandardisation des emplois, des horaires de travail irréguliers et variables ainsi que la polarisation du temps de travail, qui touche surtout les hommes.

D'autres changements concernent la famille : entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi, partage des responsabilités entre les conjoints et prise en charge des personnes âgées, malades ou handicapées de la famille. Les périodes de temps consacrées à la famille, aux études et au travail sont intercalées et deviennent des vases communicants. Il y a de fait moins de divisions entre la vie professionnelle, les études et la famille : les temps se recourent.

L'insertion des jeunes sur le marché du travail se fait sur une plus longue période. Leurs horaires sont variables et leur temps de travail est réduit. En Amérique du Nord, le phénomène du travail pendant les études est particulièrement important et entraîne un allongement de la période de scolarisation.

Les difficultés à concilier le travail, la famille et les études ont de multiples répercussions, notamment sur la vie familiale. Le contexte marqué par le chômage, la précarité et les heures supplémentaires a aussi des impacts sur la santé. Les gens ont moins de temps pour eux et se disent plus stressés.

Les entreprises doivent prendre davantage conscience des difficultés d'articulation entre la vie personnelle de leurs employés et le travail, difficultés qui se traduisent par un absentéisme plus élevé, un manque de motivation, etc. Une part importante des problèmes des services des ressources humaines provient de la difficile harmonisation entre le temps de travail et le temps personnel. Cela devrait amener les entreprises à s'y intéresser. Pourtant, les employeurs offrent peu de mesures de conciliation emploi-famille. C'est une question de société et l'État a aussi un rôle à jouer en ce sens; il faut adapter le système scolaire, le milieu des entreprises, et même sensibiliser les parents.

Une recherche a été réalisée afin de mieux connaître les mesures de conciliation offertes en milieu de travail et de mieux comprendre les difficultés d'intégration travail-famille des parents. Les résultats ont permis de déterminer que les femmes sont plus préoccupées par la précarité que les hommes. Parmi les facteurs mentionnés se trouvent : l'absence de soutien du conjoint, l'absence de soutien du supérieur immédiat et des collègues et l'absence de mesures de conciliation. Le niveau de scolarité, l'âge des enfants et la durée du travail sont aussi des facteurs à considérer.

Les horaires variables constituent un problème lorsqu'ils sont imposés par les employeurs, mais peuvent s'avérer une solution aux problèmes de conciliation. L'aménagement des horaires et la réduction de la semaine de travail à quatre jours sont les solutions les plus souvent retenues par les répondants. Cependant, les entreprises manifestent peu d'ouverture en ce sens. Aussi, dans les faits, la mesure la plus populaire reste l'utilisation des congés pour des raisons personnelles.

On remarque aussi que les hommes et les femmes utilisent les mesures de façon différente : les hommes en profiteront pour s'adonner à des activités sociales et à des loisirs alors que les femmes les consacreront à leurs responsabilités familiales. Les hommes craignent de faire de même par crainte de préjudices (diminution des chances de promotion, etc.).

La conciliation travail-famille n'est pas une préoccupation importante pour les syndiqués, sauf pour les plus jeunes et les professionnels. Les femmes syndiquées ont tendance à négocier des mesures et des avantages personnels, mais qui les désavantagent sur le plan de la carrière par rapport aux hommes qui eux, bénéficient davantage des mesures collectives. Ces écarts hommes-femmes s'accroissent avec l'âge.

En conclusion, on observe qu'en milieu de travail, les pratiques de conciliation travail-famille relèvent davantage d'ententes informelles entre le salarié et l'employeur. On peut donc se demander s'il faut formaliser davantage ces pratiques. Sachant que le soutien du supérieur est important, est-ce que la reconnaissance officielle de ces pratiques se ferait au détriment de la flexibilité?

L'intérêt des répondants est très marqué pour des mesures qui permettraient la réduction de la semaine de travail. Les syndicats devraient peut-être continuer leurs pressions dans ce sens. Un autre enjeu majeur dont il faut débattre est la légitimité des demandes des jeunes pères. De façon globale, les gens veulent des mesures diversifiées, adaptées et évolutives.

DISCUSSION

L'un des participants se demande si, « compte tenu de la baisse démographique qui fait perdre du poids aux jeunes sur le marché du travail, on peut prévoir une évolution de la mise en place de mesures de conciliation travail-famille, la réduction du temps de travail par exemple. »

Mme Tremblay précise que les personnes de la première période du baby-boom atteignent présentement l'âge de la retraite ou l'atteindront dans les prochaines années. Ceux du milieu de la période voudront quant à eux rester sur le marché du travail parce qu'ils y sont entrés plus tard. De façon générale, le début et la fin de la carrière sont des périodes de plus grande souplesse et des adaptations aux avantages sociaux sont possibles. Il faut réfléchir aux articulations des différents temps de la vie.

Mme Tremblay répond également aux questions sur les résultats de l'étude en ce qui concerne les cadres. Les données de l'enquête postale n'ont fait ressortir aucun lien entre le fait d'être une femme cadre et la conciliation travail-famille, précise-t-elle. Par contre, les entrevues qualitatives ont révélé que les femmes cadres et mères étaient plus compréhensives. Cette donnée est intéressante puisque l'on sait que le soutien du supérieur est important. L'État a également un rôle à jouer à des moments précis. Les entreprises sont davantage axées sur la réduction des coûts et ont plus de difficulté à adopter des mesures de conciliation. La gestion à vue donne de moins bons résultats dans ce sens. Par contre, la gestion axée sur l'atteinte des résultats est plus ouverte à l'égard des employés. L'influence des différents milieux ne révèle pas nécessairement ce qu'on aurait pu croire au départ. Par exemple, on observe que les universités ne sont pas nécessairement plus conciliantes.

« L'approche de l'État devrait-elle se faire par la législation ou la prévention? demande un autre participant.

– On devrait peut-être favoriser l'incitation, répond Mme Tremblay, surtout dans un contexte économique où le chômage est encore élevé ».

Elle précise : avoir un rôle incitatif est avant tout permettre et faciliter les choses. Par exemple, permettre des horaires réduits sans modifications au régime de retraite. Autrement dit, éviter les pénalisations. L'État doit aussi donner l'exemple en la matière. Certaines mesures existent, mais qui peut en profiter et à quelles conditions? Souvent, on exige que les employés soient syndiqués, qu'ils soient permanents, etc. L'État doit généraliser ces mesures et les rendre plus accessibles : dans les faits, elles ne sont pas réellement implantées, de sorte que, comme plusieurs diront : « Tout compte fait, je finis par faire mes cinq jours. »

PRÉSENTATION**Deuxième partie : Le télétravail et le travail autonome sont-ils des solutions?**

Les résultats présentés ici proviennent d'une recherche effectuée avec le Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO). L'équipe de recherche a testé l'opinion publique au sujet de différentes mesures de conciliation et posé la question suivante dans les journaux : « Est-ce possible? ».

Le télétravail adopte différentes formes et peut varier selon le temps, les lieux (centres de travail virtuels, bureaux satellites décentralisés, etc.) ou le statut des personnes (travailleurs salariés ou autres). Selon une définition large, on entend par télétravail celui qui est fait par une personne, salariée ou non, à distance ou à l'aide de l'ordinateur. La définition retenue par le CEFRIO est plus restreinte et inclut les notions de nouveau télétravail et de nouveau travail autonome par lequel, grâce aux ordinateurs, une personne peut travailler à la maison au moins une journée par semaine. Selon cette définition, il y aurait moins de 4 % de télétravail. Statistiques Canada estime à 8 % ce type de travail à domicile, ce qui constitue une croissance rapide. Dans la majorité des cas, il s'agit de travailleurs autonomes dont la plupart ne sont pas syndiqués. C'est pourquoi les syndicats s'opposent tant à cette forme de travail.

Lorsqu'on regarde la répartition des télétravailleurs par catégorie, dans 26 % des cas il s'agit de cadres, masculins dans la majorité des cas. On trouve aussi 35 % de professionnels et beaucoup de personnel de bureau. On note des différences selon le sexe et selon les secteurs d'activité.

Sur le plan des conditions de travail, dans les faits, seulement 26 % ont des ententes officielles. Les expériences pilotes réalisées dans certains milieux ont démontré qu'au terme de ces expériences, il est difficile de retourner en arrière parce que souvent, les employés qui ont goûté au télétravail ne veulent plus revenir au bureau.

L'employeur fournit l'équipement dans 52 % des cas. Le travail n'est pas toujours fait à la maison. La plupart des participants aux expériences pilotes sont volontaires et donc très satisfaits des résultats. Cette appréciation est davantage liée au salaire qu'à la situation familiale.

Parmi les avantages qui ressortent du télétravail, notons les horaires plus souples (sauf dans le cas des centres d'appels), le fait de limiter les déplacements, le sentiment d'être plus productifs, la possibilité de concilier travail et famille, le fait de fuir le milieu de travail, la tranquillité et la meilleure qualité de travail. On observe peu de différences entre les réponses selon le sexe, mais davantage selon que l'emploi est à temps plein ou à temps partiel.

En contrepartie, les travailleurs mentionnent quelques inconvénients au télétravail comme le fait de ne pas avoir de collègues et l'isolement qui en résulte, la propension à trop travailler, la difficulté à se motiver, un système informatique moins performant et les conflits avec la famille. Ces conflits résultent notamment du fait que les hommes ont plus d'attentes sur le plan domestique envers les télétravailleuses (les femmes ont d'ailleurs tendance à juxtaposer des tâches domestiques à leur travail).

Les travailleurs estiment, dans une proportion de 29 %, que le travail pourrait se faire à la maison et les trois quarts le souhaiteraient. Chez les jeunes qui sont dans le domaine de la technologie, cela semble la norme; ils se préoccupent moins de la visibilité. Les plus de 55 ans, souvent, ont moins d'aspirations de carrière et pourraient être favorables à cette forme de travail.

Le télétravail pourrait permettre plusieurs gains de société, notamment la réduction des transports et de la pollution et celle des besoins en infrastructures. Actuellement, le bassin de télétravailleurs n'est pas assez important pour que l'on puisse noter une différence. Cette nouvelle forme de travail pourrait également contribuer au maintien en emploi des handicapés, des blessés, etc., même s'il est également important de les intégrer au marché traditionnel. Le télétravail peut également être un outil de réinsertion progressive sur le marché du travail.

L'implantation du télétravail peut être plus difficile pour une « entreprise apprenante » puisqu'il y est nécessaire que les gens s'y côtoient. Il y a donc des contradictions avec certaines pratiques de gestion innovatrices.

L'accroissement du télétravail exigera aussi que l'on y intègre un minimum de vie sociale. On se rend compte que les gens découvrent une autre forme de sociabilité au sein de leur quartier, avec leurs voisins, etc. Il faudra peut-être créer des communautés virtuelles.

Malgré ses aspects positifs, le télétravail n'est pas une solution à la conciliation travail-famille. Dans ce sens, il faudra continuer de développer des services de garde. La situation est d'ailleurs plus problématique depuis le virage ambulatoire.

Les gens découvrent des avantages au télétravail, qui, par ailleurs, comporte des éléments de risque. À titre d'exemple, notons la répartition des tâches qui n'est pas nécessairement équitable entre ceux qui restent en milieu de travail et les télétravailleurs. Il y a aussi un risque d'effritement du statut d'emploi, comme l'a démontré l'exemple des traducteurs. Il y a finalement de nombreux enjeux individuels.

DISCUSSION

« Y a-t-il une solution universelle, demande quelqu'un.

– Non, répond la conférencière, la solution réside plutôt dans des formules mixtes. »

Une autre personne demande :

« Qu'en est-il du développement d'une culture organisationnelle dans une pratique de télétravail? N'y a-t-il pas un risque qu'après un certain temps, les gens deviennent ou se sentent comme des travailleurs autonomes? »

Mme Tremblay répond que le milieu de travail accorde en effet beaucoup d'importance à la loyauté, à l'appartenance et au défi organisationnel, mais que si le sentiment d'appartenance repose seulement sur la présence sur les lieux de travail, cela n'est pas très solide. Selon elle, le défi est davantage du côté des gestionnaires, qui doivent réfléchir à la manière d'inciter les gens à la collaboration.

« Quelle importance donne-t-on à la formation à distance et quelle est la valeur des diplômes décernés? » s'enquiert un participant.

Mme Tremblay répond que la téléformation peut effectivement être une avenue intéressante pour concilier travail-famille-études.

« Mais est-ce une tendance souhaitable que celle du télétravail ou du travail autonome, demande un autre participant.

– Il est difficile de répondre à cette question, estime la conférencière. Pour les couples qui se déplacent de plus en plus loin par exemple, la diversification est positive, en autant qu'elle est faite correctement. Pour certains employeurs par ailleurs, le télétravailleur coûte plus cher. Il y a donc des éléments de risque pour les subalternes. Pour ce qui est du travail autonome, on sait que les salaires sont très faibles, mais de nouvelles valeurs émergent graduellement. »

On s'interroge également sur l'impact du télétravail sur les coûts assumés par les employeurs. Un participant demande aussi quel type d'encadrement la Loi sur les normes du travail devrait adopter pour ce qui est du travail autonome, notamment au sujet du vrai et du faux travail autonome.

Mme Tremblay répond qu'il ne faudrait pas que le travail autonome et le télétravail se fassent « sur le dos » des employeurs. Les gains pour l'employeur se mesurent souvent par une meilleure qualité de travail, mais l'entreprise n'y gagne pas en productivité nette. Par ailleurs, si l'entreprise enregistre des gains, il faudrait que cela se répercute sur les employés. C'est pourquoi il importe de répartir les risques associés au travail autonome. Voilà une voie d'avenir pour la protection sociale. Le rôle de l'État dans ce sens est de les protéger contre les risques.

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

Mme Lucie Papineau, ministre déléguée à l'Industrie et au commerce

Québec 

LA TRANSITION ÉCOLE ET MARCHÉ DU TRAVAIL

Mme Geneviève Fournier

Directrice du centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT) de l'Université Laval et chercheuse régulière

Animateur : M. Youri Chassin

PRÉSENTATION

Mme Fournier présente les résultats d'une étude longitudinale qu'elle a faite sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes diplômés. Leur situation est moins connue que celle des non-diplômés puisqu'ils sont, en principe, mieux positionnés que ces derniers. Ce sont les travaux que la chercheuse a menés sur l'insertion des non-diplômés qui l'ont amenée à s'intéresser aux diplômés du secondaire, du collégial et de l'université. Elle s'est penchée sur les emplois qu'ils occupent une fois sur le marché du travail et sur leurs motivations à persévérer dans le système scolaire. Elle a notamment étudié les obstacles rencontrés sur le marché du travail et les compromis à faire pour demeurer en emploi et éviter l'assistance-emploi et l'assurance-emploi. La recherche traitait aussi des services qui leurs sont offerts.

Les résultats présentés ici sont préliminaires. Ils constituent la synthèse d'une étude qualitative menée durant une période de dix ans. Cette étude visait les diplômés du secondaire professionnel, du collégial technique et du 1^{er} cycle à l'université. Environ 150 étudiants ont été interviewés à différentes reprises, sur plusieurs années. Au moyen d'entrevues semi-structurées, la chercheuse s'est intéressée à la représentation qu'ils se font de leur insertion professionnelle, du marché du travail et de leur pouvoir d'action au travail. Elle a observé que les résultats variaient entre autres selon le sexe et le niveau de scolarité.

La recherche comptait trois objectifs principaux, le premier étant de construire des types d'itinéraires d'insertion socioprofessionnelle des groupes de diplômés mentionnés précédemment. Le second était de comprendre les différents facteurs qui participent au maintien des jeunes diplômés dans des situations de précarité professionnelle et personnelle ou encore qui contribuent à les en éloigner. De cette façon, l'étude devait permettre de connaître les principales embûches à une relative stabilité professionnelle, ce qui constituait le troisième objectif visé.

Les résultats permettent de tracer l'évolution de la situation en emploi des diplômés, cinq ans après leur sortie du système éducatif.

1. En observant les résultats de l'insertion sur le marché de l'emploi, six mois, dix-huit mois, trois ans et cinq ans après l'obtention du diplôme pour les trois ordres considérés, on parvient à un important constat : les diplômés du collégial sont ceux qui éprouvent le plus de difficulté au cours du processus d'insertion sur le marché du travail.

2. Lorsqu'on s'attarde au lien entre l'emploi et la formation selon le niveau de scolarité, la situation est plus alarmante. Six mois après la fin des études, le tiers des répondants occupent un emploi sans relation avec la formation reçue. Les données sur ces deux variables n'indiquent pas de progression significative dans le temps, notamment pour les diplômés du secondaire. Il y a donc danger que leur formation devienne de plus en plus obsolète.

Cette situation tend à se répéter tant au collégial qu'à l'université, malgré une faible progression enregistrée. C'est pourquoi certains abandonnent l'idée de trouver un emploi dans leur domaine de formation.

3. La mesure de l'évolution du revenu selon le niveau de scolarité, dix-huit mois, trois ans et cinq ans après l'insertion en emploi fait ressortir une lente mais progressive évolution, selon le niveau de scolarité.

4. Par contre, les données sur l'évolution de l'endettement selon la scolarité viennent nuancer l'interprétation précédente. Les diplômés du secondaire sont les moins endettés et les étudiants universitaires, les plus endettés. Après cinq ans sur le marché de l'emploi, 28 % des étudiants universitaires ont encore entre 10 000 \$ et 15 000 \$ de dettes d'études. Ces obligations contrecarrent les autres projets de vie des jeunes et les fragilisent dans plusieurs sphères de leur vie, d'autant plus que leurs emplois sont précaires.

5. La chercheuse s'est également intéressée à l'évolution du taux de placement en fonction du type d'entreprise. Des comparaisons ont été établies six mois et cinq ans après la fin des études. Dans le premier cas, la grande entreprise absorbe 58 % des diplômés universitaires alors que dans le second, elle n'en absorbe plus que 21 %. La même baisse est constatée pour les diplômés du collégial.

6. On a également comparé la capacité des jeunes travailleurs de faire des projets à long terme après dix-huit mois, trois ans et cinq ans sur le marché de l'emploi.

Chez les universitaires le taux le plus élevé est obtenu après trois ans. Après cinq ans, on enregistre une chute importante de cette capacité si on la compare à celle qui survient après trois ans. La tendance est la même chez les diplômés du secondaire. « C'est comme s'ils devenaient plus réalistes après cinq ans », commente la chercheuse.

7. Lorsque, après quatre ans, on les interroge sur leurs attentes par rapport au travail et au marché du travail, certains thèmes sont récurrents, dont le peu de stabilité de l'emploi et le manque de protection dont ils bénéficient. Leur autonomie financière est mise en péril par la précarité de l'emploi, même après quatre années de travail, ce qui n'est pas sans influencer sur leur bien-être psychologique et leur qualité de vie. Le niveau de stress et d'inquiétude est perceptible dans leurs commentaires.

La vie personnelle est peu abordée dans les études sur les difficultés d'insertion en emploi; les compromis se font sur le plan des rêves et des aspirations. Dans les emplois qu'ils occupent ou ont occupés, ils ont l'impression d'être peu reconnus et qu'on leur donne peu de responsabilités. Plusieurs jugent inutiles les apprentissages faits à l'école. Ils accusent également les employeurs de mettre en compétition les jeunes diplômés, d'être des exploités et de manquer de loyauté.

Finalement, lorsqu'on demande aux jeunes ce qu'ils estiment être une insertion réussie, 30 % répondent que, peu importe le statut d'emploi, elle tient au fait que la personne se réalise. Pour 23 % d'entre eux, elle a trait au lien qui existe entre l'emploi et la formation tandis que 10 % la relie à la maîtrise des compétences dans le domaine d'emploi, 10 % à la reconnaissance de leurs compétences dans leur milieu et 10 % à l'accès à la stabilité. Finalement, 9 % répondent que l'insertion est réussie lorsqu'une personne a atteint la sécurité d'emploi et 8 % estiment que ce n'est jamais fini.

8. Un autre volet de l'étude portait sur la perception de la valeur du diplôme par les jeunes. Alors que le tiers d'entre eux estiment que c'est grâce au diplôme qu'ils ont obtenu leur emploi, ils considèrent dans une même proportion que le diplôme n'a aucune valeur sur le marché de l'emploi. Un certain nombre trouve qu'il ajoute du sérieux aux yeux de l'employeur et 10 % ajoutent : « Cela ne m'a pas aidé, mais je suis satisfait ».

Bloc 3 - Atelier 7 : Geneviève Fournier

9. Finalement, on a demandé aux jeunes de qualifier leur itinéraire sur le marché de l'emploi et leurs types d'insertion. Après quatre ans, 40 % la jugent « réussie ». On entend par insertion « réussie » l'acquisition d'un emploi stable, la satisfaction par rapport à l'emploi et à la situation financière, le maintien du choix initial et le lien entre le premier emploi et la formation. Elle est « sinueuse » pour 15 % des répondants, c'est-à-dire qu'ils se disent instables sur le marché du travail, mais contents. Pour 18 %, elle est « essoufflante » : ils ne sont pas très contents de leur situation. Elle est « chaotique » pour les 16 % qui ne sont pas contents du tout, qui vivent une situation difficile sur le plan de l'emploi, des finances, etc. L'insertion des 10 % restants a été qualifiée de « scolaire » puisqu'ils sont retournés aux études.

Les diplômés du collégial sont retournés aux études dans une proportion de 21 %. Les diplômés du secondaire et de l'université sont comparables, avec 46 et 52 % des répondants qui s'inscrivent dans un itinéraire « réussi ». Par contre, chez les diplômés du secondaire, ceux qui sont dans une insertion « essoufflante » sont plus affectés. On remarque, de manière générale, que les hommes se placent plus souvent dans l'insertion « réussie » et les femmes dans l'insertion « essoufflante ».

En conclusion, l'étude a permis d'effectuer un certain nombre de constats :

- les diplômés s'appauvrissent;
- 40 % des diplômés ne peuvent réaliser leurs projets personnels;
- la grande entreprise se déresponsabilise;
- le marché du travail n'arrive pas à absorber les diplômés;
- le diplôme a une faible valeur marchande;
- les diplômés n'ont pas l'impression d'être reconnus;
- l'un des effets pervers de la hausse de la scolarisation est la hausse des exigences des employeurs;
- le diplôme n'est plus une garantie;
- il y a rupture d'équilibre entre la formation et l'emploi;
- les jeunes diplômés portent seuls le poids de leur insertion; ils se sentent peu supportés et se résignent.

Compte tenu de ces constats, il importe de se demander : « Quels sont les coûts sociaux de cette démobilitation des jeunes diplômés? Quelle est la responsabilité du gouvernement, des syndicats, des employeurs? » On peut d'ores et déjà dire que le système scolaire doit s'adapter. Il ne doit pas répondre uniquement aux besoins de l'entreprise.

DISCUSSION

À la suite de la présentation de la chercheure, les participants sont invités à discuter de la question.

L'un d'eux demande si l'étude tient compte de la représentation des anglophones de façon à vérifier s'ils sont davantage touchés par le chômage. Mme Fournier répond par la négative en précisant que cette variable n'a pas été étudiée.

« Comment a-t-on calculé l'appauvrissement des diplômés, demande un participant.

– Nous avons conclu à un appauvrissement du fait qu'ils ne travaillent pas de manière récurrente ou encore qu'ils travaillent toujours au salaire minimum après cinq ans sur le marché de l'emploi, précise Mme Fournier.

– Peut-on faire un lien avec la mondialisation? » demande une autre personne.

– Oui, tout à fait, répond la chercheure. Avec la déréglementation du marché du travail, les entreprises sont maintenant "autorisées" à utiliser la flexibilité... »

« Quelle est la responsabilité de l'entreprise et la responsabilité du chercheur d'emploi? » demande un participant.

Mme Fournier met l'accent sur l'importance du réseau social dans le partage des responsabilités.

Un des participants est d'avis que la protection de l'emploi est parfois un danger. Il se demande quelle est la responsabilité des syndicats à ce sujet.

La réponse de Mme Fournier, en conclusion, ouvre d'autres perspectives. Ainsi, elle affirme que lorsqu'on tente de définir l'avenir de l'insertion professionnelle en fonction du profil démographique, on observe, depuis 1982, une précarisation de l'emploi. Entre 1980 et 2000 des problèmes importants ont surgi. Il peut également y avoir des écarts entre les diplômés selon le type de diplôme. Ce qui est certain, c'est qu'un écart va se creuser entre les diplômés, entre les « bons » et les « mauvais » diplômés. De plus, il y aura peut-être de plus en plus de jeunes non diplômés.

LES NORMES DU TRAVAIL : LES ADAPTER AUX NOUVELLES RÉALITÉS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Mme Esther Paquet,
Organisme *Au bas de l'échelle*

Animatrice : Mme Clairandréa Cauchy

PRÉSENTATION

L'organisme *Au bas de l'échelle* mène actuellement une campagne pour la défense des non-syndiqués et souhaite obtenir l'appui de l'opinion publique dans ce sens. Parmi les 80 revendications énoncées, six sont prioritaires pour l'organisme.

La Loi sur les normes du travail (LNT) est un outil prioritaire pour la défense des non-syndiqués, mais elle est méconnue. Elle doit être une Loi de réparation qui vise à limiter l'arbitraire et à contrebalancer le pouvoir patronal, d'une part, et notamment à protéger les non-syndiqués des abus des employeurs, d'autre part. C'est donc une Loi qui a une grande importance puisque 60 % des travailleurs ne sont pas syndiqués. Elle touche aussi les syndiqués puisque les améliorations qu'on y apporte les affectent aussi. Finalement, c'est une loi d'ordre public, c'est-à-dire qu'on ne peut ni s'y soustraire, même volontairement, ni en réduire l'application.

Adoptée en 1979, elle est entrée en vigueur en 1980 et a subi diverses modifications par la suite. Une révision importante a été faite en 1990 au sujet des congés parentaux et de l'article 41.1. Depuis, certaines modifications y ont été apportées, notamment en ce qui concerne les clauses « orphelins » et le travail des enfants, sans toutefois qu'une réforme majeure ne soit effectuée.

La Loi a été conçue pour le travail régulier, à temps plein, à durée indéterminée, effectué pour un seul employeur, sur les lieux de l'entreprise et à des heures contrôlables. Or, 22 ans après son entrée en vigueur, le contexte a changé. Que l'on pense à la mondialisation, à la libre circulation des capitaux, à la déréglementation des marchés, etc., qui créent des pressions à la baisse sur les conditions de travail. « On nous dit que c'est pour notre bien qu'il faut déréglementer, au nom de la compétitivité », commente-t-elle. Concrètement, cela signifie une précarisation du travail. L'organisme définit la précarisation comme « ce qui n'est pas un travail régulier ET n'assure pas de revenus suffisants ».

Le travail précaire est avantageux pour les entreprises. Il permet de diminuer les coûts de production et particulièrement les coûts de main-d'œuvre. On trouve de plus en plus fréquemment différents noms pour tous les statuts d'emplois : à temps partiel, contractuel, temporaire, à la pige, à domicile, sur appel, autonome, etc. On est loin du salariat typique. Selon les statistiques, de 1976 à 1995, 670 000 nouveaux emplois ont été créés, dont 27 % étaient occupés par des salariés à temps plein; tous les autres emplois étaient atypiques.

L'organisme *Au bas de l'échelle* veut mettre un frein à la précarisation de la main-d'œuvre en introduisant le principe de l'égalité de traitement dans la Loi et en démontrant que des avantages peuvent être tirés de la création d'emplois de qualité.

1. L'égalité de traitement par une Loi qui aurait véritablement un caractère universel

On sait que les emplois précaires sont moins bien payés et n'offrent que très peu d'avantages sociaux. De très grandes entreprises québécoises ont recours à des agences de placement temporaire. L'introduction du principe de l'égalité de traitement assurerait à tous et à chacun l'accès aux avantages sociaux et des salaires comparables. L'actuel article 41.1 est incomplet. Il s'agit donc d'une revendication très importante. Le ministre Rochon a promis la constitution d'un comité d'experts, mais l'organisme *Au bas de l'échelle* reste sceptique.

2. Le travail autonome inclus dans le champ d'application du travail salarié

Le travail autonome n'est pas couvert par les lois du travail, pas plus d'ailleurs que le paiement des charges sociales. L'une des nouvelles pratiques des employeurs est de transformer les salariés en travailleurs autonomes. Par exemple, une coiffeuse doit « louer sa chaise », mais ne peut choisir son horaire et doit vendre les produits du salon. Certaines tentatives ont aussi été faites pour que les serveuses de brasserie deviennent des travailleuses autonomes. L'exemple des traducteurs est également très connu.

La première demande de *Au bas de l'échelle* est donc d'inscrire dans la Loi une présomption de salariat pour le travailleur autonome et d'interdire la nouvelle pratique qui consiste à transformer le statut de salarié en statut de travailleur autonome.

3. La période donnant droit au recours contre le congédiement sans cause ramenée à un an

Dans le contexte de la précarité de l'emploi, la période de trois ans de service continu pour avoir droit à la protection contre le congédiement sans cause est beaucoup trop longue. En effet, 52 % des non-syndiqués ont moins de trois ans de service continu. Cette période doit être ramenée à un an afin de stabiliser l'emploi et de limiter l'arbitraire.

4. La conciliation travail-famille et la vie personnelle

Actuellement, la Loi ne prévoit ni repos minimum, ni pause santé. *Au bas de l'échelle* revendique une journée normale de huit heures, tout comme le Conseil permanent de la jeunesse, et l'instauration d'un droit de refus d'effectuer des heures supplémentaires, qui s'appliquerait après neuf heures de travail dans une même journée et après 45 heures dans une même semaine. Il revendique également un repos quotidien de huit heures consécutives et un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives. Les cinq jours payés pour responsabilités familiales devraient être « fractionnables » et les travailleurs devraient avoir droit à un congé de maladie de une demi-journée payée par mois.

5. Pour contrer le harcèlement psychologique au travail

L'organisme *Au bas de l'Échelle* enregistre de plus en plus de plaintes de harcèlement psychologique au travail; elles constituent près de 40 % des dossiers traités en 2001-2002. Cette hausse est parallèle à celle du travail précaire. De l'avis des experts consultés, le meilleur véhicule pour contrer le phénomène reste la Loi sur les normes du travail.

Les recours prévus au Code civil sont peu accessibles tandis que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) entre en jeu en cas de maladie. Pour ce qui est des chartes, elles permettent un recours dans les cas de discrimination qu'elles prévoient. L'organisme revendique donc l'inscription d'un recours contre le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail.

6. Pour une inclusion complète des gardiennes et des domestiques dans la Loi

Les gardiennes qui s'occupent d'enfants, de personnes malades, âgées ou handicapées ne sont pas couvertes actuellement par la Loi sur les normes du travail. Si les domestiques résidentes bénéficient d'une certaine protection, elles travaillent en moyenne 49 heures par semaine à un salaire horaire de 5,70 \$, soit sous le seuil du salaire minimum. Elles sont isolées et très vulnérables. Plusieurs cas d'abus surviennent.

La demande de l'organisme vise l'ajustement de leur semaine de travail et l'obtention du salaire minimum. *Au bas de l'échelle* veut également abolir l'exclusion des gardiennes de la Loi, incluant celui au chèque emploi-service, et que des mesures de soutien aux familles à faible revenu soient prévues dans ce sens.

DISCUSSION

La première intervention est faite par la présidente de Force jeunesse. Elle rappelle que son organisme a intégré une revendication concernant l'égalité de traitement et qui touche l'application de la Loi sur les normes du travail. Force jeunesse souhaite aussi inclure une clause sur le statut des étudiants qui occupent des emplois d'été, afin que, pour un même travail fait pour un même employeur, les salariés étudiants soient aussi bien rémunérés pendant l'été que le reste de l'année. Elle demande si *Au bas de l'échelle* compte appuyer cette revendication.

Mme Paquet précise que le libellé de leur revendication sur l'égalité de traitement est prévu depuis plusieurs années, mais qu'ils vont en tenir compte.

Un autre participant demande à Mme Paquet : « Quels statuts d'emploi avez-vous inclus dans l'article 41.1? »

La conférencière énonce le libellé de l'article que l'organisme suggère : « Un employeur ne peut accorder à un salarié un salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent pour la même entreprise pour le motif que ce salarié travaille actuellement moins d'heures par semaine [...]. » L'organisme n'a donc pas précisé les statuts d'emploi.

Un participant s'inquiète au sujet de la mesure concernant le congédiement : « Cela ne peut-il pas avoir comme effet pervers de soulever un risque de congédiement avant un an? » Mme Paquet estime que cela serait assez mal venu pour l'employeur.

« Cette mesure pourra-t-elle toucher autant les travailleurs à temps partiel que ceux à temps plein, demande un autre.

– Oui, répond Mme Paquet, puisque la loi ne prévoit pas de distinction. »

Un participant interroge Mme Paquet sur la définition à donner au harcèlement, ce à quoi elle répond :

« Le harcèlement est un ensemble de petites choses qui, prises isolément, peuvent avoir l'air insignifiant, mais qui, au total, vont rendre le travail insupportable. Elles ostracisent et provoquent l'isolement des gens qui le subissent dans leur milieu de travail. Le harcèlement peut prendre différentes formes.

– À qui incombera le fardeau de la preuve, interroge un participant.

– Il devra être de la responsabilité de l'employeur, mais l'employé y sera également soumis, répond Mme Paquet. »

Une participante cite une étude qui montre que le harcèlement vient fréquemment des pairs. Elle se demande que faire devant cette situation.

Mme Paquet précise qu'en milieu non syndiqué, le harcèlement provient des supérieurs dans 80 % des cas. Dans les milieux syndiqués, le harcèlement est plus souvent le fait de collègues. Mais cette situation mériterait d'être davantage documentée. Elle estime donc qu'il faut rendre l'employeur responsable et que ce dernier doit adopter des politiques de tolérance zéro. Cela semble toutefois difficile en milieu non syndiqué.

Une participante commente :

« De façon générale, il est très intéressant de proposer des modifications à la Loi sur les normes du travail. Mais pour ce qui est de son application, y a-t-il des demandes particulières compte tenu du fait que plusieurs la méconnaissent?

– Oui, répond Mme Paquet, nous, et c'est le cas d'autres organismes aussi, demandons au minimum un affichage obligatoire de la Loi, par exemple dans toutes les commissions scolaires, pour qu'elle soit davantage connue. Nous organisons aussi des formations dans toutes les régions du Québec, malgré nos moyens limités. C'est à la Commission des normes du travail que devrait revenir la responsabilité de faire connaître cette Loi. »

D'autres participants suggèrent qu'une formation en ce sens soit ajoutée au cours d'éducation à la citoyenneté pour préparer les jeunes à entrer sur le marché du travail. Au moment de l'embauche, l'employeur devrait être tenu d'afficher les conditions de travail.

Une représentante de la Fédération étudiante collégiale demande à la conférencière si l'organisme *Au bas de l'échelle* a établi un lien entre les conditions de travail des domestiques et celles des moniteurs dans les camps de vacances. La Fédération suggère que ces derniers puissent être assimilés aux domestiques dans la Loi.

Mme Paquet répond que, de façon générale, *Au bas de l'échelle* réclame une abolition de l'exclusion.

Une autre personne semande: « Lorsque vous parlez de faire mieux connaître la Loi, est-il possible de penser à un contrat de travail unique, qui pourrait prendre un peu la forme d'un bail ou d'un formulaire, avec une liste d'exceptions, etc. ? »

Mme Paquet répond, en conclusion, que l'organisme demande au moins un contrat de travail qui comporterait un certain nombre de rubriques uniformes, dans le respect des normes minimales de travail. Par exemple, le nombre d'heures de travail par semaine d'un salarié engagé « à la semaine » devrait y être précisé.

LE RÔLE SOCIAL DES ENTREPRISES

M. Gilles Audette,

**Directeur des Services des relations avec les travailleurs dans les entreprises,
Fonds de solidarité FTQ**

Animateur : M. Dominic Mailloux

PRÉSENTATION

« Les entreprises ont-elles une responsabilité sociale? », demande M. Audette d'entrée de jeu. La question est d'autant plus légitime que les entreprises occupent une place de plus en plus importante et qu'elles exercent dans notre société une influence comme jamais auparavant. Par exemple, sur les 100 plus grandes entités économiques mondiales, 50 sont des entreprises. De plus, 200 entreprises contrôlent le quart des activités économiques mondiales; 80 % des investissements faits dans les pays en voie de développement sont faits par des entreprises.

Les entreprises créent de la richesse. Actionnaires, banques, fournisseurs, gouvernements et autres en profitent. Mais qu'en est-il de leur responsabilité sociale? Agissent-elles selon les règles de l'éthique? À cette question, plusieurs répondent qu'elles n'ont de comptes à rendre qu'à leurs actionnaires. Cependant, 72 % des Canadiens considèrent que les entreprises ont une responsabilité sociale. Il s'agit donc d'un consensus qui gagne du terrain dans la population, d'une idée qui s'enracine de plus en plus profondément dans notre société. Les entreprises auraient donc avantage à en tenir compte de même que des inquiétudes généralisées au sujet de l'environnement. Les attentes des citoyens par rapport à la mondialisation sont également de plus en plus élevées. L'éclairage fourni par les médias et les nouvelles technologies de l'information contribue à la formation d'une représentation plus exacte des entreprises. Les individus tiennent maintenant compte de certains critères de nature sociale avant d'investir.

Par ailleurs, les entreprises tirent des avantages à remplir leurs responsabilités sociales. La reconnaissance qu'elles se procurent ainsi permet parfois d'obtenir des capitaux des gouvernements et d'aider l'ouverture du marché à d'autres entreprises qui peuvent s'approvisionner chez nous. Finalement, de la bonne santé des entreprises qui adoptent des règles d'éthique dépend aussi celle de la population environnante. Ainsi, les fonds des entreprises dont les critères respectent l'éthique totalisent actuellement 3,374 milliards de dollars aux États-Unis et leurs rendements sont égaux ou parfois supérieurs à ceux des fonds habituels.

Deux tendances prédominent actuellement chez les dirigeants d'entreprises qui adoptent certaines règles : ou bien ils décident seuls de l'éthique de leur entreprise ou bien ils partagent cette responsabilité et mettent au point des mécanismes appropriés de contrôle. Le balancier oscille entre les vœux pieux et les mesures concrètes et pratiques visant la mise en œuvre de telles règles.

Cependant, les fonds qui respectent l'éthique sont aussi limités. Ainsi, aucune règle formelle n'est imposée pour l'établissement des règles et aucun contrôle gouvernemental n'est effectué en ce sens. Par ailleurs, au delà de l'éthique, beaucoup d'autres droits importants pour les travailleurs sont passés sous silence au profit de réclamations plus évidentes. Que l'on pense au travail des enfants par exemple.

Dans l'ensemble, la démarche est positive mais les règles devraient porter sur des points précis. Les entreprises qui se placent dans une position moins compétitive en raison de l'application de règles d'éthique peuvent faire des pressions pour que le Parlement modifie les lois en conséquence. Mais l'auto-réglementation représente un risque, car elle touche aux droits de la personne.

La responsabilité sociale des entreprises au regard du rôle du gouvernement

La responsabilité sociale des entreprises ne doit pas être vue comme un substitut au rôle de l'État. Il est important de continuer à se battre pour que les droits des travailleurs soient inclus dans la législation. Par exemple, l'augmentation du salaire minimum a été intégrée à une loi. Certaines recherches ont révélé que le Québec est en retard par rapport aux autres provinces canadiennes en matière de prévention associée aux droits des travailleurs. Les statistiques démontrent que la législation a une incidence sur le bien-être de la population.

Quelques pistes pour améliorer la démarche des entreprises dans la définition de règles d'éthique

Le gouvernement a un rôle important à jouer afin d'inciter les entreprises à considérer leurs responsabilités sociales. Il doit définir les normes, instaurer des mécanismes de surveillance et obliger les entreprises à faire connaître leurs règles d'éthique.

On devrait par ailleurs inclure la formation relative aux conditions de travail de chaque individu, tout au long de sa vie, et en faciliter l'accès. Un meilleur équilibre doit être atteint entre le travail, la famille et les loisirs. Il est aussi nécessaire de limiter le recours aux agences de placement et de diffuser une meilleure information au sujet des entreprises.

Responsabilités sociales et précarité

Au regard des jeunes en particulier, les codes de conduite ou règles d'éthique ne couvrent pas les questions de la précarité en emploi. L'entreprise *Carterpillar* a inclus un principe sur la précarité dans ses règles, mais en général, les entreprises n'ont fait que de maigres progrès.

Conclusion

Il importe donc, selon M. Audette, de poursuivre notre réflexion et notre débat sur le travail atypique et la précarité chez les jeunes en reprenant, notamment, les recommandations contenues dans l'avis du Conseil permanent de la jeunesse sur ce sujet.

S'il est possible de concilier la rentabilité et le rôle social des entreprises, il est aussi possible d'en finir avec la précarité chez les jeunes.

DISCUSSION

« Le Fonds de solidarité est-il un Fonds éthique? »

– Actuellement, répond M. Audette, grâce au Fonds de solidarité, 1 400 entreprises québécoises vont bénéficier d'investissements pour leur développement. On doit aussi tenir compte du Fonds national, des fonds régionaux et des fonds dans les MRC. Pour ce qui est des PME, nous faisons automatiquement un bilan social de l'entreprise : politiques de gestion des ressources humaines, respect des lois, normes de travail, santé et sécurité, etc. Il y a donc des éléments de notre politique qui touchent ces questions. Les entreprises qui fabriquent à l'étranger doivent avoir adopté un code de conduite et les conditions qui s'y rattachent. »

Un autre participant commente le fait qu'il n'y a pas de règlements ni de critères qui permettent de dire que tel ou tel fonds est éthique ou pas. L'investisseur doit y aller de son propre jugement lorsqu'il considère le portefeuille des divers fonds.

Un autre participant demande:

« Est-ce qu'on ne pourrait pas créer un organisme qui établirait des règles de comptabilité sociale qui seraient adoptées sur une base volontaire? Autrement dit, est-ce qu'une entreprise qui voudrait faire partie des fonds éthiques ne devrait pas obligatoirement produire un bilan social assorti de règles qu'elle aurait elle-même établies en collaboration avec les syndicats, les gouvernements, etc. ? »

– Je pense qu'effectivement, c'est le rôle du gouvernement de déterminer, en collaboration avec d'autres acteurs concernés, les règles qui baliseraient une vraie responsabilité sociale des entreprises, avec des mécanismes de vérification qui soient crédibles. Autrement, il est extrêmement difficile pour l'investisseur d'évaluer si une entreprise est socialement responsable ou pas. Mais cela ne peut se faire qu'à long terme. »

Un participant demande à M. Audette si le Fonds reconnaît, comme indicateur de responsabilité sociale des entreprises, le fait qu'elles puissent s'engager à favoriser le « raccrochage » des jeunes qui sont sur le marché du travail en leur donnant la possibilité de suivre une formation.

« Les entreprises qui font partie du Fonds de solidarité ne sont pas différentes des autres à cet égard, répond M. Audette. Peu d'entre elles favorisent cette pratique, à moins qu'il y ait une subvention ou un incitatif financier qui y soit rattaché. Aucune pression n'a été faite sur les entreprises pour qu'elles se dotent de politique en ce sens, contrairement à ce qui s'est produit dans le cas de la précarité, de la sous-traitance et de l'utilisation des travailleurs d'agences. On s'assure aussi que les entreprises se dotent de politiques de formation.

– Quelle lecture faites-vous des tendances actuelles du marché de l'emploi avec ce que vous savez de la précarité et de ces nouvelles approches par rapport à la responsabilité sociale des entreprises?

– Il est difficile d'interpréter les tendances. Plusieurs dirigeants d'entreprises remettent en question la précarité. Je ne pense pas que la responsabilité sociale des entreprises règle tout, mais elle créera certainement une pression supplémentaire pour que les employeurs portent une attention particulière à l'amélioration du statut précaire, à la sous-traitance, à la condition des jeunes sur le marché de l'emploi, etc. Le présent Code du travail ne favorise pas cette prise de conscience. Il faudra aussi qu'il soit modifié pour arriver à un véritable changement et pour que les gens puissent s'engager dans de réelles négociations.

– Qu'en est-il de l'embauche d'étudiants et de création de stages, demande une participante.

– On observe certaines tendances en ce domaine. Il arrive de plus en plus fréquemment qu'une entreprise désirent s'implanter ait des exigences de formation spécifiques, mais ne demande pas nécessairement d'expérience. C'est aussi une question de culture d'entreprise; par exemple, dans certains milieux, les entreprises seront ouvertes aux stages en vue d'embaucher ces étudiants par la suite. Mais il ne faut pas se leurrer : c'est là aussi une question d'offre et de demande liées aux besoins de main-d'œuvre. »

Un autre participant souligne que les entreprises peuvent se doter des règles qu'elles veulent bien appliquer... Elles sont là avant tout pour réaliser des profits et n'ont pas à se donner une responsabilité sociale. Les individus ont aussi une part de responsabilité dans les choix qu'ils font.

« Pour faire un choix éclairé, répond M. Audette, il faut avoir l'information. Il y a actuellement des gens qui utilisent des critères sociaux, comme le respect de l'environnement ou des travailleurs, pour faire des choix en matière de produit de consommation. Le choix du consommateur, qui a le dernier mot, doit être basé sur l'information. Il faut donc que les règles soient claires pour déterminer ce qui est socialement acceptable.

– Les gens ont déjà toute l'information voulue et que ce n'est pas en exigeant des entreprises un bilan comptable responsable que l'on va les rendre socialement responsables. Elles le seront bien davantage si on leur démontre que si elles agissent de telle ou telle façon, elles vont faire plus d'argent. »

M. Audette croit le contraire et soutient que les gens n'ont pas l'information sur les entreprises actuellement.

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

**Fonds de Solidarité de la Fédération des Travailleurs
et des Travailleuses du Québec**

 **FONDS**
de solidarité FTQ

LES PME : DES VOIES D'AVENIR POUR CONTRER LA PRÉCARITÉ EN EMPLOI CHEZ LES JEUNES?

M. Richard Fahey,
Vice-président (section Québec) de la
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Animateur : M. Patrick Kearney

PRÉSENTATION

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) regroupe plusieurs petites et moyennes entreprises (PME) du Québec. Les jeunes occupent une place très importante dans les PME. Selon M. Fahey, leur nombre élevé explique l'absence de précarité, voire l'amélioration de leur situation. On peut donc affirmer qu'une partie de la solution à la précarité en emploi chez les jeunes réside dans l'embauche par les PME. Au delà du travail salarié, les jeunes peuvent être entrepreneurs ou travailleurs autonomes et mettre sur pied leur propre PME.

La FCEI regroupe quelques 22 000 membres au Canada. Les positions présentées dans le cadre de cette conférence proviennent toutes des résultats d'un sondage mené auprès des membres de la FCEI et de leurs employés. Au Québec, près de 75 % des PME ont moins de cinq employés et plus de 90 %, moins de 50 employés. Les nouvelles entreprises ne sont plus constituées en grosses entreprises, mais en PME.

On remarque par ailleurs que 82 % de celles qui comptent moins de 10 employés sont situées en région et dans tous les secteurs de l'économie. On compte une PME dans presque chacune des municipalités du Québec et 80 % des nouveaux emplois sont créés dans les PME.

Les priorités de gestion des PME ont trait au fardeau fiscal et au fardeau administratif et réglementaire. Pour une PME de cinq employés, il faut compter trois heures par semaine par employé pour remplir la « paperasse » gouvernementale. Les autres préoccupations concernent les politiques gouvernementales comme le surplus de l'assurance-emploi, la pénurie de main-d'œuvre et le fardeau de la dette publique.

Au Québec, près de 50 000 emplois ne sont pas comblés au sein des PME faute de main-d'œuvre qualifiée. Cela correspond à environ 3 % du taux de chômage. Ces emplois demandent généralement un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou un diplôme d'études collégiales (DEC). Sur les 46 000 emplois disponibles dans les PME au Québec, 31 000 ne sont pas comblés depuis plus de quatre mois, ce qui représente un problème majeur. Cette situation force ces entreprises à offrir une partie de la formation à l'interne. Les PME investissent dans la formation professionnelle de leurs employés. Pour ne pas être obligées de remplir la « paperasse » gouvernementale sur la formation de la main-d'œuvre, plusieurs PME préfèrent payer la taxe de 1 % et offrir tout de même la formation à leurs employés. On observe que les stages d'études sont une bonne façon d'intégrer les jeunes au marché du travail.

Mais comment les employés des PME perçoivent-ils leur travail? Selon le sondage, ils sont majoritairement satisfaits pour les raisons suivantes. D'abord, la souplesse des employeurs par rapport à leurs besoins personnels, ensuite, parce qu'ils ont des horaires de travail plus flexibles et enfin, pour la proximité qui existe entre l'employeur et l'employé sur le plan relationnel.

Le salaire ne semble pas être un élément déterminant puisqu'il tombe en cinquième place pour ce qui est des raisons qui expliquent leur satisfaction par rapport à leurs emplois.

En matière de gestion des ressources humaines, 72 à 95 % des dirigeants de PME accordent une importance assez grande au bien-être de leurs employés tandis que 91 % des PME ont des pratiques visant à la favoriser la conciliation travail-famille, soit 75 % de façon officieuse et 16 % de façon officielle. Depuis 1998, on assiste à une augmentation de la flexibilité des horaires dans les PME et à une augmentation de 40 % du nombre de congés.

À peine 8 % des employés des PME sont syndiqués. M. Fahey estime qu'ils sont satisfaits de leur travail et ne ressentent donc pas le besoin de se syndiquer.

Au Canada, les jeunes en particulier sont avantagés par la mise sur pied d'entreprises puisque la société perçoit favorablement la personne qui se lance en affaires. Il faut souligner que le Québec compte de bons incubateurs d'entreprises qui invitent au développement de nouvelles PME et à la création d'emplois.

Malgré cela, on peut suggérer les pistes suivantes d'amélioration de la gestion des PME. D'abord, la création d'un guichet gouvernemental unique. À l'heure actuelle, pour obtenir de l'information complète sur le démarrage d'entreprise, il faut s'engager dans plusieurs démarches en différents endroits. Un guichet unique favoriserait la circulation de l'information. Le nombre de programmes devrait aussi être réduit puisque 69 % des PME se plaignent de la lourdeur administrative, de la lenteur du système et du fardeau qu'imposent les règlements. Il faudrait de surcroît valoriser le travail autonome.

Pourquoi devenir travailleur autonome? D'abord, pour être son propre patron et pour créer son propre emploi. Ensuite, pour améliorer sa situation financière et pour avoir des horaires plus souples. Plus de 82 % des travailleurs autonomes se considèrent comme des entrepreneurs. Le gouvernement devrait les aider davantage en réduisant leurs impôts, en améliorant leur accès au filet social, en favorisant leur libre choix et en réduisant les lourdeurs administratives du système. À titre d'exemple, les travailleurs autonomes ne peuvent pas profiter du congé parental et laisser leurs entreprises pendant plusieurs mois.

Les PME ont besoin des jeunes. Elles traitent bien leurs employés. Si vous êtes de jeunes entrepreneurs, vous serez respectés par vos pairs.

DISCUSSION

Un participant au colloque est d'avis qu'il serait intéressant, dans les sondages futurs, de déterminer la catégorie d'âge dans laquelle se situent les travailleurs autonomes et les travailleurs des PME. M. Fahey mentionne à ce propos que 69 % des jeunes travailleurs autonomes ne veulent pas être considérés comme des salariés.

«Y a-t-il des aspects importants qui marquent les différents groupes d'âge, demande un autre.

– En effet, répond M. Fahey, les jeunes semblent moins préoccupés que les travailleurs des autres groupes d'âge par le filet social.

– Est-ce que la FCEI peut aider les jeunes dans leurs démarches, interroge un troisième. »

M. Fahey précise que la FCEI représente entre 2 500 et 3 000 travailleurs autonomes, au Québec seulement. Elle offre des services à ses membres y compris en ce qui concerne le démarrage d'entreprises. Elle souhaite que les PME favorisent la création d'emplois, mais il faudrait les aider à trouver des réponses à leurs questions auprès des gouvernements.

Un des participants se dit surpris que les travailleurs autonomes aient mentionné en si grande majorité qu'ils ne voulaient pas être considérés comme des travailleurs salariés.

« Comment la question leur a-t-elle été posée?, demande-t-il. Leur a-t-on mentionné qu'en devenant salariés, ils pourraient être admissibles à la CSST, à l'assurance-emploi, etc.? »

M. Fahey répond par l'affirmative. Une mise en contexte avait été faite avant de poser une telle question. Les gens veulent être leur propre patron et n'avoir personne « dans leurs jambes ».

L'un des participants interpelle directement M. Fahey :

« Lorsque vous parlez des facteurs d'amélioration des PME, vous dites qu'il faudrait favoriser leur baisse d'impôt, tout en augmentant le filet social. N'y a-t-il pas là une contradiction certaine? »

– Non, réplique M. Fahey. Améliorer l'accès au filet social, pour la FCEI, signifie améliorer l'accès au congé de parental et l'accès volontaire aux mesures sociales pour les travailleurs.

– Dans les pistes de solutions, vous parlez d'un guichet gouvernemental unique, mais ce genre de guichet existe déjà. N'y a-t-il pas là un dédoublement? », questionne quelqu'un.

M. Fahey précise qu'il y a certes le service « info-entrepreneurs » qui vise à répondre aux questions des gens qui veulent démarrer leur entreprise, mais il s'agit d'un des endroits parmi tant d'autres où l'entrepreneur doit se rendre pour obtenir l'ensemble des informations.

La discussion se poursuit à la suite de la question suivante : « Dans les mesures de conciliation travail-famille, est-ce que vous incluez le télétravail? Quelle est l'importance de la gestion des ressources humaines? La réforme des normes du travail et la hausse du salaire minimum ont suscité des réactions de la part du patronat dernièrement. Pourquoi le patronat s'oppose-t-il à ces mesures? »

M. Fahey explique que le télétravail est effectivement considéré comme une mesure de conciliation. Les dirigeants des PME accordent une grande importance à la gestion des ressources humaines. La FCEI n'est pas opposée à la réforme des normes du travail et à l'augmentation du salaire minimum dans la mesure où l'on tient compte de l'économie. Cette année, la hausse du salaire minimum a été de 4 %, alors que la croissance de l'économie se situait à 2 %. La FCEI se demande si le gouvernement est trop « positif » à ce sujet. Les gens qui travaillent au salaire minimum proviennent surtout de l'industrie de l'alimentation et des services. Une hausse du salaire de ces personnes entraîne donc une baisse de la compétitivité. Si l'on compare la situation du Québec avec celle du reste du Canada, le salaire minimum est plus élevé au Québec. Il faut se demander si la province a les moyens de se payer cela, alors que sa compétitivité est faible.

Un participant intervient sur les liens entre la précarité de l'emploi et la situation dans les PME et remet le sondage en question. « Si la satisfaction des employés est si élevée, comment peut-on expliquer la pénurie de main-d'œuvre? On peut de plus avancer que le cadre d'une PME est peu propice à la formation d'unités syndicales puisque le patron exerce un grand contrôle sur les employés. Rappelons-nous que le salaire minimum a été haussé à la suite de la marche des femmes et que l'augmentation de 20 sous faisait suite à 20 mois de salaire minimum sans augmentation. » Finalement, il aimerait que M. Fahey commente les conditions de travail dans les PME et la détresse psychologique des gens qui doivent faire face à la précarité en emploi.

Bloc 3 - Atelier 10 : Richard Fahey

M. Fahey précise que le salaire est le cinquième élément considéré par les employés des PME dans l'appréciation de leurs conditions de travail. C'est donc dire que ce n'est pas une priorité pour eux et que cela ne peut expliquer la pénurie de main-d'œuvre. Ensuite, pour ce qui est de la hausse du salaire minimum, elle doit, selon lui, correspondre à la hausse du salaire industriel moyen. À l'heure actuelle, le pourcentage des augmentations défavorise le salaire industriel; le salaire minimum a donc subi des hausses trop importantes.

L'un des participants commente : « S'il est vrai que le salaire ne semble pas être une priorité pour les employés, pourquoi les PME tentent-elles de répondre à la pénurie de main-d'œuvre en attirant les employés au moyen de salaires plus élevés? » Il faudrait aussi spécifier qu'en région, ce ne sont pas seulement les gens du secteur des services qui sont payés au salaire minimum, mais aussi les mécaniciens, les soudeurs, etc. Bref, des gens qui ont une formation spécialisée.

Pour ce qui est de la formation en entreprise, les résultats du sondage démontrent qu'elle existe dans les PME, malgré les chiffres officiels. Or, qu'en est-il de la reconnaissance des acquis?

M. Fahey estime qu'il est clair que le Québec doit adopter une nouvelle politique de formation continue. Effectivement, 96 % des PME offrent de la formation à leurs employés, mais 77 % affirment ne pas aimer remplir la « paperasse » qui s'y rapporte. De fait, la reconnaissance des compétences appartient aux travailleurs.

Un participant fait une dernière intervention :

« Les grandes entreprises restent importantes, particulièrement en région, puisque ce sont fréquemment autour d'elles que gravitent les PME.

– Les grandes entreprises sont effectivement en réseau avec une multitude de PME, commente M. Fahey. On ne peut nier que les grandes entreprises sont importantes au Québec. Mais ces dernières ne cessent de diminuer, alors que les PME continuent de prendre de l'expansion. »

ALLOCUTION DE M. JEAN ROCHON

Ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, Ministre du Travail

Je veux d'abord vous remercier de votre invitation et vous dire ma joie de me trouver parmi vous.

Je voudrais également profiter de l'occasion pour féliciter et remercier le Conseil permanent de la jeunesse, non seulement pour l'organisation de ce colloque, mais aussi, si j'ose ainsi m'exprimer, « pour l'ensemble de son œuvre », et en particulier pour la qualité de son travail et de son engagement.

À cet égard, j'apprécie la pertinence et la profondeur de l'avis publié en 2001, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes*, dans la foulée duquel se tient ce colloque, de même que du mémoire présenté lors de la consultation sur la révision de la Loi sur les normes du travail.

L'évolution du marché du travail

La croissance de la précarité de l'emploi, au cours des dernières années, donne toute la mesure d'un monde qui change rapidement.

Il n'y a pas si longtemps, pour la très vaste majorité de la main-d'œuvre, le lien d'emploi était clair : un poste permanent à temps plein, généralement dans le secteur de la fabrication et surtout une perspective d'employabilité à peu près illimitée dans le temps. À cette époque-là, quand on avait une job, c'était pour la vie. Donc l'ambition de beaucoup de gens, c'était de se trouver « un bon boss et une job steady », selon la formule consacrée par Yvon Deschamps.

Aujourd'hui, comme cela a été abondamment illustré au cours de cette journée, la réalité du monde du travail n'est plus aussi simple. Les liens d'emploi se sont multipliés et complexifiés, sous l'effet de vagues successives de changements technologiques et socio-économiques qui ont marqué la deuxième moitié du vingtième siècle.

Le passage d'une économie industrielle à une économie axée sur les services, l'évolution rapide des technologies, l'explosion des télécommunications, la mondialisation et la concurrence accrue qui en est résultée sont tous des phénomènes qui ont profondément modifié les conditions de travail et les relations d'emploi.

Si bien qu'aujourd'hui, on estime qu'à peine plus de la moitié des travailleurs occupent un emploi unique doté d'un certain caractère de permanence.

On se retrouve donc dans une nouvelle société – que plusieurs appellent « à risque » – où se côtoient employés permanents, travailleurs autonomes, employés temporaires et à temps partiel, employés à contrat, télétravailleurs ainsi que beaucoup de gens engagés dans une relation d'emploi triangulaire où il y a une agence de placement entre eux et un employeur.

Il est certain que plusieurs trouvent leur compte dans cette multiplicité nouvelle de conditions de travail et de relations d'emploi, que se soit pour des raisons familiales, pour faciliter la poursuite de leurs études ou par souci d'autonomie.

Mais pour ceux qui n'ont pas choisi cette forme d'activité, il est bien évident que c'est une autre histoire. Car ces nouveaux liens de travail – il faut bien le reconnaître – sont par nature ténus, transitoires, généralement déréglementés et générateurs de précarité.

Nous parlons notamment de salaires réduits, de congédiements arbitraires fréquents, d'absence de protection sociale, d'exclusion des régimes collectifs d'assurance et de retraite, donc d'une situation d'insécurité profonde.

Deux grands enjeux : équité et qualité de vie

Cette situation nouvelle, multiforme et complexe – qui touche une large portion de jeunes du Québec, mais aussi beaucoup de femmes de tous les groupes d'âge – rejoint deux grands enjeux qui doivent interpeller l'ensemble de la société québécoise.

Le premier – et sûrement le plus vital – de ces enjeux est celui de la répartition de la richesse et du partage équitable des revenus. L'écart entre les plus riches et les plus pauvres s'est accru, en grande partie à cause des avantages importants accordés aux travailleurs hautement spécialisés bénéficiant d'emplois stables et de qualité et des conditions de précarité qui touchent la main-d'œuvre moins qualifiée. Cette réalité est, dans une large mesure, associée aux jeunes. Nous en sommes conscients et c'est pourquoi notre action doit être particulièrement ciblée autour de ce fait.

Le deuxième enjeu, qui prend aussi une importance croissante, touche la nécessité de mieux concilier la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle, ce qui rejoint au fond la notion plus globale de la qualité de vie. Comme le soulignait l'an dernier avec beaucoup de pertinence l'avis du Conseil permanent de la jeunesse, les problèmes associés à l'emploi atypique compliquent considérablement la conciliation travail-famille, quand elles ne l'empêchent pas complètement. Les problèmes qui en découlent pour l'ensemble de la société québécoise sont énormes, en particulier à l'égard de notre taux de fécondité qui est déjà l'un des plus faibles du monde.

Des éléments de solution

Les dispositions législatives et réglementaires qui régissent actuellement le monde du travail ont été conçues essentiellement en fonction des liens de travail qui unissent un employé et un employeur pour une prestation de travail en échange d'un salaire dans le cadre d'un poste permanent.

Toutefois, des éléments de solution ont commencé à être apportés aux problèmes liés à la croissance du travail atypique, et en particulier à l'insécurité économique qui en découle souvent.

Je pense, dans un premier temps, aux nombreuses mesures de stabilisation de l'emploi mises en œuvre par Emploi-Québec. Ces mesures, gérées par les centres locaux d'emplois dans les dix-sept régions du Québec, offrent une gamme variée de services d'aide à l'emploi, dont plusieurs sources d'information sur le marché du travail, du placement en ligne, des initiatives de création d'emplois, des stages d'apprentissage, de formation et d'insertion en emploi. Il existe également des services de formation et d'intégration au travail, dont le programme Solidarité jeunesse qui s'adresse spécifiquement aux moins de 21 ans.

Deuxièmement – et cela s'inscrit directement dans les préoccupations du Conseil permanent de la jeunesse – nous avons augmenté récemment de 30 cents l'heure le salaire minimum.

De plus, nous avons instauré un mécanisme de révision annuelle fondé sur onze indicateurs socioéconomiques, regroupés autour de quatre axes : le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses, la compétitivité des entreprises, l'impact sur l'emploi et l'incitation au travail. Il s'agit là d'une initiative importante, dans la mesure où le salaire minimum demeure, avec la fiscalité, l'un des outils importants dont le gouvernement dispose pour répartir la richesse.

Troisièmement, le gouvernement a légiféré en 1997 sur la durée de la semaine de travail et en 1999 sur la disparité de traitements entre travailleurs d'âges différents. Nous comprenons l'importance d'être vigilants quant à l'application de la loi, de surveiller les contournements possibles qui nous ont été signalés par des représentants des jeunes.

Quatrièmement, j'ai annoncé, le 1^{er} mai dernier, une consultation sur la révision de la *Loi sur les normes du travail*, qui mènera au dépôt d'une nouvelle législation l'automne prochain. Le document de consultation, qui est d'ailleurs accessible sur le site Internet du ministère du Travail, contient un certain nombre de propositions qui ont pour objectifs d'établir davantage d'équité entre les travailleurs, d'améliorer le filet de sécurité sociale et de lutter contre la pauvreté et l'exclusion.

La révision que nous proposons dans le document de consultation s'articule autour de trois grands axes : une meilleure conciliation travail-famille, l'élargissement des conditions minimales de travail à un plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses et un accès amélioré et efficace aux recours dont ils disposent.

Je souligne d'ailleurs que certaines des propositions contenues dans le document de consultation s'inspirent notamment des recommandations figurant dans l'avis du Conseil sur le travail atypique.

La révision proposée tient compte également des principales politiques gouvernementales en relation avec des objectifs similaires, soit la politique jeunesse, la politique famille, le plan d'action à l'égard des femmes et la stratégie de lutte contre la pauvreté, notamment.

Allocution de M. Jean Rochon

Par exemple, afin de renforcer la protection sociale accordée aux jeunes parents lors de congé de maternité et de congés parentaux, nous harmoniserons la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance parentale*, qui découle de la politique familiale, ainsi qu'avec la *Loi sur l'assurance-emploi*, de façon à protéger le lien d'emploi de la personne salariée et à maintenir les avantages sociaux dont elle bénéficie.

Je signale aussi que les propositions mises de l'avant dans le document de consultation sont perfectibles. Je puis vous assurer que nous examinerons soigneusement les suggestions et propositions que le Conseil permanent de la jeunesse et les organismes représentant les jeunes nous ont exprimées au cours de la consultation qui se déroule actuellement.

Enfin, pour toutes les questions liées au travail atypique, j'ai annoncé en mars dernier la mise sur pied d'un comité d'experts chargés de se pencher spécifiquement sur les besoins des personnes vivant en situation de travail non traditionnelle, compte tenu de la complexité de cette réalité, de ses causes multiples, de ses effets variés et des objectifs visés par les travailleurs et les employeurs.

Ses travaux rejoignent plusieurs recommandations du Conseil permanent de la jeunesse relatives aux travailleurs autonomes, aux entrepreneurs dépendants et aux autres situations de travail atypiques.

Ce comité a précisément pour mandat d'identifier les besoins de représentation et de protection des travailleurs et travailleuses qui occupent des emplois atypiques.

Dans le cadre de la révision de la *Loi sur les normes du travail*, et au delà au besoin, nous voulons trouver les moyens de « stopper l'hémorragie », en assurant une meilleure protection du lien d'emploi. Nous voulons donc prendre des dispositions pour que ceux qui ont un lien d'emploi puissent à tout le moins le préserver, comme nous avons pu le faire pour les salariés régis par le *Code du travail*.

De plus, nous voulons, dans toute la mesure du possible, adapter les mesures de protection sociale aux nouvelles réalités, c'est-à-dire élargir l'accès aux régimes de retraite et aux assurances collectives.

Enfin, nous allons chercher à élaborer différentes formules de rechange pour la représentation et la défense des intérêts des travailleurs, en particulier

pour les personnes en situation de travail atypique. Ces formules pourraient s'appliquer, par exemple, sur des bases sectorielles, régionales ou associatives.

Encore là, je vous invite instamment à participer aux activités du comité en répondant à un questionnaire sur les situations de travail non traditionnelles, qui est accessible à partir du site Internet du ministère du Travail.

Nous avons donc entrepris un vaste chantier pour nous adapter aux nouvelles réalités du monde du travail. Cela va nous mener assez rapidement à nous doter d'un outil intégrateur qui va nous permettre d'avoir un peu de prospective sur l'évolution du marché du travail. À cet égard, nous projetons l'élaboration d'une nouvelle politique du travail axée sur une stratégie de développement du capital humain et de la gestion des ressources humaines en entreprise.

Ces actions, que je viens d'évoquer brièvement, s'inscrivent dans le cadre de l'action gouvernementale. Mais je ne prétends pas, bien sûr, qu'elles puissent à elles seules régler toutes les questions. Mais elles ont, il me semble, le mérite de s'attaquer aux problèmes les plus criants et de poser les jalons de solutions durables.

La nécessaire solidarité

La réalité, c'est qu'il n'existe pas de solution globale et univoque aux problèmes posés par le travail atypique. Ce que je veux dire, plus clairement, c'est que le gouvernement ne détient pas, à lui seul, la clé de la solution.

Le gouvernement peut faire son bout de chemin, mais nous sommes en face d'un défi collectif dont chacun détient une partie de la clé : l'État, sans aucun doute, mais aussi les employeurs, les syndicats et, bien évidemment, les travailleurs eux-mêmes.

Nous faisons face à une nouvelle réalité qui appelle des solutions innovatrices. Nous devons nous méfier des recettes toutes faites.

Par exemple, je ne suis pas certain que nous ayons intérêt à reproduire les modèles antérieurs, en particulier celui de la « job pour la vie ». De la même façon, je ne crois pas qu'on puisse articuler une réponse à la problématique de l'emploi atypique qui serait fondée sur les vieux schèmes corporatistes ou en jouant un groupe contre un autre.

En fait, il n'y a qu'une seule voie qui m'apparaisse avoir des chances de succès : c'est celle de l'inclusion et de la solidarité. Solidarité entre les générations, entre employeurs et travailleurs et entre les différents groupes sociaux.

Cette voie, c'est celle d'une société consciente que sa prospérité, sa qualité de vie et son harmonie passent nécessairement par sa capacité de permettre à tous les groupes qui la composent de contribuer à son développement.

Conclusion

Ai-je besoin de le rappeler? Je fais partie d'un gouvernement social-démocrate. Les multiples initiatives dont je viens de parler en témoignent amplement.

Or c'est précisément cette inspiration sociale-démocrate fondée sur la solidarité qui va continuer de guider notre action, dans les mois et les années qui viennent, afin de répondre de façon équitable et solidaire aux nouveaux défis du monde du travail.

Nous présenterons donc l'automne prochain à l'Assemblée nationale un projet de loi intégré de révision des normes du travail qui prendra en compte les nouvelles réalités qui font l'objet de ce colloque.

Et nous irons bien sûr au-delà de la révision de la *Loi sur les normes du travail*. Comme je l'ai évoqué tout à l'heure, l'élaboration d'une politique du travail nous mènera, assez rapidement, à de nouvelles initiatives qui nous permettront de mieux répondre à ces situations nouvelles et en constante évolution.

En somme, à l'échelle de mon Ministère mais aussi de l'ensemble du gouvernement, nous sommes profondément interpellés par les nouvelles réalités du monde du travail, et en particulier par les besoins accrus de protection sociale qu'elles imposent.

Mais comme je viens de le rappeler, c'est un chantier collectif auquel chacun doit contribuer. C'est pourquoi je vous invite plus que jamais à poursuivre votre engagement et à participer de façon dynamique aux consultations qui sont en cours.

Je vous remercie.

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

**M. Jean Rochon, ministre d'État
aux Ressources humaines et au Travail**

Québec 

DÉBAT SUR LES SOLUTIONS PRÉCONISÉES POUR CONTRER LA PRÉCARITÉ EN EMPLOI CHEZ LES JEUNES

Conférenciers et conférencières :

M. Henri Massé, président de la Fédération des Travailleurs et des Travailleuses du Québec

M. Gilles Taillon, président du Conseil du patronat du Québec

Mme Nancy Neamtan, présidente du Chantier de l'économie sociale

GILLES TAILLON, CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC :

Pour contrer la précarité en emploi, il y a trois grands défis :

1. Le premier est de créer de l'emploi. La première forme de précarité de l'emploi est bien évidemment le chômage. On doit améliorer la situation de l'emploi. Un retard de 2 % représente près de 150 000 emplois manquants au Québec. Il faut donc faire mieux que ce que l'on fait actuellement, tant dans les grandes entreprises que dans les PME. Le Québec est au dernier rang en ce qui concerne les investissements privés et publics. Le capital de risque est disponible, ainsi qu'une bonne main-d'œuvre, mais la fiscalité n'est pas assez intéressante pour les entreprises, la bureaucratie est lourde et le conservatisme économique ne favorise pas les investissements. Il faut améliorer la situation de l'investissement au Québec, commente M. Taillon.

2. Le second défi touche la disponibilité de la main-d'œuvre et de l'emploi. La main-d'œuvre est absente de certains secteurs de pointe. Il faut encourager les gens à se diriger dans les domaines professionnels et techniques pour combler cette lacune.

3. Le troisième défi est de transformer les contraintes du marché en possibilités, par exemple les besoins de flexibilité. Il faut transformer le processus de production dans des secteurs qui sont de moins en moins traditionnels. Autre exemple : l'explosion du travail autonome. Il augmente quand la situation économique est mauvaise; à l'inverse, il diminue lorsqu'elle est bonne. Finalement, le vieillissement de la main-d'œuvre est aussi une contrainte du marché. Un emploi sur cinq dépend de l'État au Québec. Il faut combler de nombreux postes avec des jeunes.

Un emploi sur cinq est occupé par un travailleur autonome. Ce phénomène est toujours en croissance durant les périodes de ralentissement économique. Le télétravail constitue une autre possibilité pour assurer une certaine prospérité. Il faudrait aider le développement du travail autonome par des mesures fiscales et l'accès à l'assurance parentale pour ces travailleurs.

Dans les entreprises, il faut développer la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Il faut faire plus, il faut faire mieux.

Il y a cependant certains écueils à éviter, notamment celui de croire que les politiques gouvernementales puissent venir à bout de la précarité. Ce n'est pas l'État qui peut venir à bout de la précarité, commente M. Taillon.

HENRI MASSÉ, FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC :

Je ne suis pas spécialiste de la question de la précarité en emploi. Je suis content de voir que les jeunes s'intéressent et s'investissent dans ce dossier. Au cours de la dernière année, on a noté une amélioration des nouveaux emplois créés et une diminution des emplois précaires. Toutefois, au cours des années antérieures, la précarité de l'emploi avait fait un bond de 136 %. Les dettes d'études retardent chez les jeunes l'achat de la première maison, de la première auto, etc. C'est en bonne partie cette précarité qui empêche le bon roulement de l'économie. La flexibilité et la précarité sont devenues un mode de gestion pour les entreprises. Dans le secteur public, la majorité des employés ont maintenant un statut précaire. On entre dans la spirale de la précarité. Les employeurs se plaignent qu'il n'y a plus de liens de fidélité entre les employés et l'entreprise... C'est normal : les emplois sont de plus en plus précaires et à temps partiel. Cela ne favorise pas le développement de liens de fidélité envers l'entreprise.

On vient de traverser douze années de croissance économique comme le Québec n'en avait jamais connues. Mais en même temps, on n'a jamais autant « précarisé » l'emploi.

Selon Raymond Chrétien, les facteurs assurant la croissance économique sont la flexibilité, le faible taux de syndicalisation et le faible taux d'imposition des entreprises. D'accord, mais qui s'occupe de la sécurité de la population? Nous! Le tissu social est encore faible, mais on peut toutefois dire qu'il y a moins de violence ici qu'aux États-Unis, ce qui s'explique par l'existence de mesures sociales. À ce propos, un ancien ministre des finances sous Bill Clinton a affirmé aux Européens qu'il ne fallait pas aller « aussi loin » dans le libéralisme et « faire d'aussi gros trous dans le tissu social » car cela risquerait de bouleverser l'ordre établi. Pour vaincre la concurrence, les États-Unis seraient encore plus agressifs et il y aurait encore plus de « trous » dans le tissu social nord-américain.

Maintenant, quelles solutions doit-on mettre de l'avant pour contrer la précarité? D'abord, la syndicalisation qui permet d'améliorer les conditions de travail et de faire reculer lentement la précarité du travail. Ensuite, la législation permettrait d'encadrer le travail autonome. Ce dernier existe depuis des lunes, mais le problème actuel est l'expansion du faux travail autonome. Il faut aussi s'occuper de la précarité des employés à temps partiel et des employés temporaires.

Finalement, il faut repenser notre façon de gérer nos caisses de retraite. C'est par l'investissement éthique qu'on arrivera à créer de bons emplois chez nous. Après tout, si on finance des compagnies et des entreprises, on est en droit de s'attendre à ce que ça rapporte ici.

NANCY NEAMTAN, CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE :

Il est ironique pour moi de prendre la parole sur le sujet de la précarité en emploi! Effectivement, j'ai toujours occupé des emplois précaires; jamais je n'ai eu d'emploi à temps plein ni de permanence. En décidant de contribuer à l'élaboration d'une société meilleure et plus démocratique, j'ai fait le choix de considérer mon travail comme n'étant pas qu'une source de revenus, mais également une réponse à des aspirations personnelles. J'ai fait le choix de partager des projets et de vivre une citoyenneté active.

Dans le domaine de l'économie sociale, nous avons des aspirations par rapport au changement. L'économie sociale renvoie à une théorie collective des moyens de production. Elle représente actuellement un ensemble d'entreprises sans but lucratif qui génère une centaine de milliers d'emplois. Le marché de l'économie sociale est en pleine expansion. L'économie sociale est, entre autres, un moyen de sauver les régions. Sans les entreprises communautaires, il n'y aurait pas

beaucoup d'informations qui circuleraient. Le réseau d'économie sociale y est presque aussi diversifié que celui des entreprises privées. Lorsqu'on le compare aux PME, on constate que seulement trois PME sur dix survivent après cinq ans; le ratio est de sept entreprises sur dix dans le secteur de l'économie sociale. De plus, l'organisation des travailleurs y est meilleure. Dans les centres de la petite enfance (CPE) par exemple, les employés touchent un salaire moyen de 15 \$ l'heure, alors que dans les garderies privées, le salaire moyen est de 7 \$ l'heure. L'expérience de la démocratie au travail est aussi très importante. Autrement, plusieurs entreprises de l'économie sociale fonctionneraient probablement « au noir ».

Les entreprises d'économie sociale répondent aux besoins d'intégration des jeunes et des moins jeunes. Il s'agit souvent de gens qui sont exclus des champs d'emplois habituels. Le secteur de la relation d'aide aux personnes en est un exemple.

Les différents secteurs de l'économie sociale ont réagi positivement à la hausse du salaire minimum. Les conditions de travail des femmes sont également améliorées dans ce secteur économique.

Le Chantier de l'économie sociale permet l'épanouissement professionnel et social des travailleurs. C'est une façon de participer concrètement à la société, tout en travaillant. Il faut revoir les façons traditionnelles de faire pour répondre aux aspirations des jeunes en matière de développement économique. Il faut revoir les façons de faire actuelles et aller vers une économie plus solidaire, plus démocratique et plus équitable.

DISCUSSION

À la suite de la présentation, les participants au colloque sont invités à discuter avec les représentants des différents secteurs de l'économie.

Un participant soumet une première question : « Dans un atelier, nous avons pu constater que la détresse psychologique est un fléau qui ne cesse de prendre de l'ampleur chez les jeunes. Nous avons vu que cette détresse est souvent le résultat de la précarité en emploi et que cela a des répercussions assez dramatiques sur la vie des individus. J'aimerais avoir l'avis des panélistes à ce sujet. »

M. Massé : « Je pense la même chose. »

Mme Neamtan : « Il est très important d'avoir un lieu de travail où ces problèmes sont reconnus et où il est possible d'obtenir de l'aide. »

Un autre participant note que l'une des causes majeures de la précarité sociale est bien évidemment la précarisation des salaires. Il adresse plusieurs questions à l'intention des conférenciers : « M. Taillon, comment expliquer que les entreprises augmentent de plus en plus leurs exigences pour ce qui est de la scolarité, mais que les salaires ne vont pas dans le même sens? ». « M. Massé, est-il possible que les syndicats soient utilisés à outrance et qu'il y ait de l'abus? »

M. Taillon : « Les entreprises font face à une compétition féroce. On demande le maximum aux employés et les salaires augmentent graduellement. »

M. Massé : « Le mouvement syndical est le reflet de la société : il y a des gens qui travaillent vraiment dur, d'autres pas. Il faut retenir que les jeunes veulent de plus en plus être syndiqués et que plus il y a de syndicalisation, moins il y a de précarité. »

« M. Massé, interpelle un troisième participant, vous parlez de combattre la précarité en emploi chez les jeunes, mais les syndicats signent des conventions collectives comportant des clauses "orphelins". Pourquoi? »

« On n'en signe plus ! répond M. Massé. C'est pour ça que la FTQ a appuyé la loi concernant les clauses « orphelins ». Il est vrai que certaines unités syndicales ont fait preuve de corporatisme générationnel, mais grâce aux jeunes qui nous ont mis ces clauses devant les yeux, nous avons maintenant une loi qui encadre ce phénomène. »

Une autre intervention va dans le sens suivant : « M. Taillon, vous avez parlé de croissance économique. M. Massé a rappelé pour sa part que l'on venait de vivre, au cours des dernières années, une croissance fort importante. Vous nous invitiez plus tôt à éviter la voie législative pour contrer la précarité en emploi. Or, d'après l'intervention de M. Massé, il semble clair qu'on ne peut se fier à la croissance économique pour faire diminuer la précarité en emploi. »

M. Taillon : « Ce qu'on souhaite, c'est qu'il y ait suffisamment d'entreprises en bonne santé financière pour créer des emplois. La législation trop restrictive empêche l'implantation de nouvelles entreprises et c'est ce que nous déplorons. »

« Que pensez-vous de la réforme des normes du travail? », demande alors un participant à l'ensemble des représentants présents.

M. Taillon : « Il y a des points positifs à certaines mesures que l'on veut instaurer. Il faudrait en vérifier les coûts, notamment en ce qui concerne l'octroi d'un plus grand nombre de congés. »

M. Massé : « Le projet de loi ne va pas assez loin à notre goût, mais il s'agit d'un pas dans la bonne direction. »

Mme Neamtan : « Toute amélioration des normes du travail sera accueillie favorablement en ce qui nous concerne. »

Une dernière question : « M. Taillon, y a-t-il des points positifs au mouvement syndical selon vous? »

M. Taillon : « La force du mouvement syndical est d'avoir fait réaliser des progrès importants pour les travailleurs. Sa faiblesse est que les syndicats vont présentement beaucoup trop loin dans leurs revendications. »

Le Conseil permanent de la jeunesse remercie ses partenaires

Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval



NOTES BIOGRAPHIQUES

Gilles Audette

Monsieur Audette est directeur du service des relations avec les travailleurs du FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ). Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) est une institution financière créée et contrôlée par la FTQ, la plus grande centrale syndicale québécoise. M. Audette est responsable d'une équipe de huit agents de développement, chargés de maintenir des relations continues avec les divers responsables patronaux et syndicaux, d'effectuer l'évaluation sociale des entreprises qui ont fait des demandes d'investissement, de mettre sur pied le programme de formation économique et d'intervenir dans des situations particulières ou de redressement.

Monsieur Audette a plus de 30 années d'expérience dans le domaine des relations de travail. Avant de se joindre au Fonds de Solidarité en 1992, il a été permanent puis directeur de la région de Montréal du syndicat des Métallos, de 1979 à 1992. Il a réalisé de nombreux mandats pour les Métallos avec les travailleurs des sociétés telles que Stelco, Alcan, Hawker- Siddeley, Continental Can, Crown, Cork and Seal, Sheraton, Hilton ainsi que de nombreuses autres PME. Il a représenté le CTC et la FTQ, au Bureau International du Travail à Genève, en 1991 et 1992 et a été membre du conseil général de la FTQ de 1987 à 1992.

Nicole Boily

Le développement social représente la ligne directrice de la carrière de M^{me} Boily. Elle s'est d'abord manifestée par son engagement dans l'éducation des jeunes et des adultes, puis auprès du mouvement des femmes. Elle travaille maintenant à la promotion et au mieux-être des familles québécoises. Actuellement présidente du Conseil de la famille et de l'enfance, au gouvernement du Québec, M^{me} Boily a déjà occupé les postes de sous-ministre adjointe au ministère de la Famille et de l'Enfance, d'assistante-directrice au Service des sports, loisirs et développement social de la ville de Montréal, de directrice de l'Institut canadien d'éducation des adultes, de directrice des services d'éducation des adultes de l'Université du Québec à Montréal, de directrice générale de la Fédération des femmes du Québec et de commissaire lors de la Consultation publique sur la politique familiale pour le gouvernement du Québec.

Clairandrée Cauchy

Madame Cauchy complète actuellement ses études en journalisme à l'Université du Québec à Montréal, tout en travaillant à la pige pour différents médias écrits. Elle a été présidente du Conseil permanent de la jeunesse de 1998 à 2001. Elle s'est impliquée dans le mouvement étudiant collégial et universitaire entre 1994 et 1997, notamment au moment des grèves étudiantes contre la hausse des frais de scolarité en 1996, ainsi qu'au moment des États généraux sur l'éducation et du Sommet socio-économique.

Richard Fahey

À titre de vice-président Québec de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante depuis le 11 juin 2001, Richard Fahey est le porte-parole de la PME au Québec. Regroupant 21 000 PME au Québec et plus de 100 000 au Canada, la FCEI est l'association patronale qui défend les petites et moyennes entreprises d'ici et qui, par ses représentations auprès des gouvernements, leur permet de prospérer économiquement au bénéfice de l'ensemble des citoyens et citoyennes du Québec. Depuis 1997, M. Fahey occupait le poste de directeur, projets de développement chez Gaz Métropolitain. Auparavant, il a dirigé le service des affaires publiques et gouvernementales de l'entreprise. Entre 1991 et 1996, M. Fahey a exercé de nombreuses autres responsabilités au gouvernement du Québec à titre de conseiller juridique en affaires constitutionnelles et conseiller en politiques énergétiques et comme négociateur adjoint aux affaires autochtones.

Détenteur d'une maîtrise en administration publique et d'une maîtrise en droit international des affaires du London School of Economics and Political Science, il a complété son baccalauréat en droit à l'Université de Montréal. M. Fahey est membre du Barreau du Québec depuis 1990. Il préside la Fondation Georges O'Donoghue et a siégé sur plusieurs conseils d'administration dont la Jeune chambre de commerce de Montréal. Il est marié et père d'un garçon.

Geneviève Fournier

Madame Fournier, Ph.D. en sciences de l'éducation, est directrice du Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail, section Laval et professeure au Département des fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval. Elle s'intéresse particulièrement aux questions liées à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et aux parcours professionnels discontinus des travailleurs et travailleuses plus âgés.

Madeleine Gauthier

Madame Gauthier est professeure à l'INRS Urbanisation, Culture et Société. Elle est responsable de l'Observatoire Jeunes et Société qui regroupe des professeurs de la plupart des universités du Québec. La programmation scientifique de l'Observatoire s'oriente vers la connaissance des jeunes à l'âge des transitions : insertion sociale et professionnelle, rapport à l'espace et pratiques culturelles, et de la place qu'ils occupent dans la société. Elle est aussi responsable de projets de recherche qui touchent la migration des jeunes, l'insertion des jeunes en région et l'insertion professionnelle des jeunes sans diplôme. Elle est l'auteure de volumes et d'articles dont : *Une société sans les jeunes ?* (IQRC, 1994). Elle a, entre autres, dirigé l'ouvrage : *Pourquoi partir? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui* (PUL-IQRC, 1997), codirigé avec Jean-François Guillaume : *Définir la jeunesse ?* (PUL-IQRC et l'Harmattan, 1999), codirigé avec Laurence Roulleau-Berger : *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (éditions de l'Aube, 2001).

Gérald Larose

Surtout connu pour avoir été pendant 16 ans, de 1983 à 1999, président de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), M. Larose est titulaire d'une maîtrise en service social et d'une maîtrise en théologie de l'Université de Montréal. Reconnu pour son humanisme, ses grands talents de négociateur et son sens de la communication, il est depuis 1999 professeur invité en travail social à l'Université du Québec à Montréal. À l'automne 1999 et l'hiver 2000, M. Larose a coprésidé le chantier " Pour une société équitable " du Sommet du Québec et de la jeunesse. Il a également dirigé au printemps 2000 les travaux d'un comité sur l'industrie du livre du Québec mis sur pied par la ministre de la Culture et des Communications. Il a présidé à l'automne 2000 la consultation publique sur un projet de politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire. Il dirige le Groupe

d'Économie Solidaire du Québec qui fut l'hôte, à Saint-Augustin-de-Desmaures, de la deuxième Rencontre Internationale sur la Globalisation de la Solidarité qu'il a présidée du 8 au 12 octobre 2001. M. Larose a présidé la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec qui a remis son rapport final le 20 août 2001.

Henri Massé

Monsieur Massé est, depuis le 27 novembre 1998, président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la plus grande centrale syndicale québécoise. Il en a auparavant été le secrétaire général pendant cinq ans. M. Massé est aussi président du conseil d'administration et du comité exécutif du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). Il est également membre du conseil d'administration de la Caisse de dépôt et placement du Québec, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et de son comité administratif, du comité exécutif de l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail (IRSST), du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) et de divers comités de cet organisme, du conseil et du comité exécutif du Congrès du travail du Canada (CTC) ; il siège aussi au comité exécutif de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). Il est membre du Cabinet de campagne Centraide du Grand Montréal depuis 1998, ainsi que coprésident syndical pour la campagne Centraide - secteur public de 2002.

Nancy Neamtan

Madame Neamtan assume la présidence et la direction générale du Chantier de l'économie sociale, une corporation autonome créée dans la foulée du Sommet sur l'économie et l'emploi d'octobre 1996. Elle est également vice-présidente - Développement stratégique du Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest de Montréal (RESO) après en avoir été la directrice générale de 1989 à 1998. Depuis qu'elle assume la présidence et la direction générale du Chantier de l'économie sociale, M^{me} Neamtan a mené à terme de nombreux dossiers stratégiques qui ont contribué à l'expansion et au développement de l'économie sociale au Québec. Elle est aussi présidente du conseil d'administration du Réseau d'investissement social du Québec (RISQ) et codirige les travaux de l'Alliance de recherche Universités/Communautés en économie sociale (ARUC-ÉS).

Esther Paquet

Travailleuse sociale de formation, M^{me} Paquet œuvre dans le milieu communautaire depuis plus de 20 ans. Elle occupe les fonctions de porte-parole et de responsable politique au sein de l'organisme *Au bas de l'échelle* depuis 1996. C'est à ce titre qu'elle coordonne la campagne menée actuellement par cet organisme pour obtenir une réforme en profondeur de la *Loi sur les normes du travail*. Elle fut porte-parole québécoise pour la Marche mondiale des femmes en l'an 2000, qui revendiquait des changements importants à la *Loi sur les normes du travail* à l'égard de la précarité en emploi. M^{me} Paquet poursuit actuellement ses études de maîtrise en droit social et du travail.

Suzanne Péloquin

Madame Péloquin a une formation universitaire en service social. Depuis 20 ans, elle s'est engagée à titre de bénévole, de militante et de travailleuse dans différents champs d'interventions : défense des droits sociaux, décrochage scolaire, violence conjugale, grossesse à l'adolescence, prévention des toxicomanies, santé mentale, jeunes adultes etc. Elle s'est de plus impliquée activement dans plus de cent comités consultatifs, administratifs, de recherche tant dans le milieu scolaire, que dans les institutions publiques et gouvernementales que dans le milieu communautaire. Coauteure du livre *« Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes : Un portrait complexe une responsabilité collective. »* Animatrice d'une émission pour les jeunes pendant deux ans. C'est maintenant au sein du Regroupement des organismes communautaires de la région 03 qu'elle poursuit, à titre de directrice générale, son engagement solidaire parce qu'elle croit fondamentale à l'autodétermination des individus et des collectivités.

Gilles Taillon

Monsieur Taillon est président du Conseil du patronat du Québec depuis 1998. Il a été vice-président exécutif de la Fédération des commissions scolaires du Québec, de 1996 à 1998. Il a également occupé le poste de directeur général de la Commission scolaire de Sherbrooke, de 1990 à 1996. À l'heure actuelle, M. Taillon est président du conseil d'administration du Fonds Jeunesse Québec, membre des conseils d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, de la Commission des normes du travail et de la Commission des partenaires du marché du travail. M. Taillon est détenteur d'un baccalauréat ès arts, d'une licence ès lettres et d'un diplôme en relations industrielles.

Jacques Théoret

Monsieur Théoret est actuellement conseiller syndical à la *Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec*. Dans ses fonctions, il est appelé à coordonner différentes campagnes pour le compte de la FTQ. Il est également responsable des dossiers jeunes à la centrale. M. Théoret détient un baccalauréat en relations industrielles de l'Université Laval. Lors de ses études, il était membre du comité exécutif de la Fédération étudiante universitaire du Québec. Par la suite, il a été attaché politique au cabinet du ministre du travail.

Monsieur Théoret a été porte-parole jeune pour la FTQ lors du Sommet du Québec et de la jeunesse. De plus, il siège sur différents conseils d'administration d'organismes jeunesse, dont le Fonds Jeunesse Québec à titre de vice-président.

Diane-Gabrielle Tremblay

Madame Tremblay est professeure au département économie et gestion, ainsi que directrice de la recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec. Elle est cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation, chercheure associée au Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO) et au Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST) de l'UQAM. Elle est aussi membre du comité exécutif de sociologie du travail de l'Association internationale des sociologues, de la Society for the Advancement of Socio-Economics, et présidente de l'Association d'économie politique depuis janvier 1994. Elle a été nommée membre du CA du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture. Elle est membre de l'équipe de recherche du Centre d'excellence TéléLearning, sur le téléapprentissage, ainsi que de celle des grands travaux de recherche concertée (CRSH) sur les réseaux d'entreprises et les systèmes d'innovation.

LISTE DES PARTICIPANTS ET DES PARTICIPANTES

Éric ALIVOJVODIC
CSN Laurentides
Saint-Jérôme

Danielle ALLAIN
Services d'orientation et d'intégration au travail
Québec

Cindy ALLAIRE
Place aux jeunes du Québec
Plessisville

Dominique ANGLADE
Jeune Chambre de commerce de Montréal
Montréal

Fidel ANTONIO
Directeur à la jeunesse de l'État de Yucatan
MEXIQUE

José ANTONIO
Directeur de la recherche IMJ
Mexique

Doris ARMSTRONG
Commission des normes du travail
Québec

Danielle AUBERT
Conseil de la famille et de l'enfance
Québec

Chad BADGER
Refuge la Piaule
Drummondville

Daniel BARIL
Institut canadien d'éducation des adultes
Montréal

Mathieu BARIL
Forum Jeunesse Québec
Québec

Rock BEAUDET
Commission des droits de la jeunesse
Montréal

Guillaume BEAULIEU
Québec

Martine BEAUMIER
CJE Bas-Richelieu
Sorel

Patrick BEAUMONT
REFAEC
Québec

Antoine BÉDARD
CADEUL
Québec

Pascal BÉDARD
Forum Jeunesse Québec
Québec

Mélanie BERNARD
Commission scolaire Laval
Laval

Mélanie BETTY
Forum Jeunesse Montérégie
Longueuil

Frédéric BIAR
Conseil de la Jeunesse d'Expression Française
Liège, Belgique

Juliane BIR
Représentante de la Coalition Force Ouvrière
France

Julie BISSONNETTE
SAJE
Québec

Karine BLONDIN
Force Jeunesse
Montréal

Mathieu BOILY
Ministère du Travail
Québec

Éric BOLDUC
Commission Jeunesse Estrie
Sherbrooke

Michel BOUCHARD
Ministère de la Justice
Québec

Danielle BOUCHER
Comité Jeunesse de l'Ordre des infirmières
Montréal

Karoline BOUCHER
FECQ
Montréal

Luc BOULANGER
CRD Laurentides
Saint-Jérôme

Tommy BOULÉ
Forum Jeunesse Québec
Québec

Nathalie BOURGAULT
CJE de la MRC
Montmagny

Guylaine BOURQUE
CJE Arthabaska
Victoriaville

Nicolas BRISSON
FEUQ
Montréal

Lyne BRUNELLE
Option Travail
Québec

Michael BROPHY
Mouvement d'étudiant chrétien du Québec
Montréal

Éric Norman CARMEL
Forum Jeunesse Laval
Laval

Jocelyn CARON
FECQ
Montréal

Louise-Marie CÉLESTIN
Étudiante
Montréal

Michaël CHAREST
Étudiant à la maîtrise HEC
Montréal

Carole CHOUINARD
Ville de Montréal
Montréal

Caroline CLARK
CJE Marguerite d'Youville
Boucherville

Sébastien CLOUTIER
Forum du Bloc québécois
Montréal

Annie COUTU
CJE de Marquette
Montréal

Mélanie COUTU
Comité Aviseur Jeunes
Sorel

Marie-Hélène CROTEAU
Montréal

Nathalie CROTEAU
CJE Viger / Jeanne-Mance
Montréal

Sophie CUNNINGHAM
Stagiaire à la FTQ
Montréal

Danny CYR
Plate-Forme CPT
Québec

Jean-François DAIGLE
Forum Jeunesse Montérégie
Longueuil

Fritzberg DALEUS
CUMAJ
Montréal

Stéphan D'AMICO
CJE de Marquette
Montréal

Lyne DESCHAMPS
CRD Laurentides
Saint-Jérôme

Mélanie DESORMIERS
CJE, MRC des Deux Montagnes
Deux-Montagnes

Éric DIONNE
Forum Jeunesse Montérégie
Longueuil

Jacynthe DUBIEN Forum Jeunesse Montérégie Longueuil	Cynthia GAGNON-OUELLET Centre Ressources Humaines du Canada Thetford Mines
Christian DUBOIS Collectif pour une loi sur l'élimination de la pauvreté Québec	Chantal-Elsa GALIPEAU Auberge Communautaire du Sud-Ouest Montréal
Alexandre DUMAS Comité Jeunesse de l'Amiante Thetford Mines	Evens GARANT CRCD Chaudière-Appalaches Montmagny
Martin DUMONT Ville de Montréal Montréal	Chantale GASTON CJE Rivières-des-Prairies Montréal
Nancy DUVAL CJE de Manicouagan Baie-Comeau	Jeanne GAUDREAU Forum Jeunesse de Québec Québec
Nicolas DUVAL-MACE CADEUL Québec	Jérôme GAUDREAU Renouveau municipal de Québec Québec
Steven ERDELYI Alliance Québec Montréal	David GENDRON CADEUL Québec
Charles FILLION Collectif des entreprises d'insertion du Québec Montréal	Marie-Pierre GIASSON Secrétariat à la jeunesse Québec
Xavier FONTENEAU Secrétariat à la jeunesse Québec	Christian GIGUÈRE Centre de développement pour l'exercice de la citoyenneté Montréal
Véronique FOREST Ministère de la Famille et de l'Enfance Québec	Karoline GILBERT Fédération des COOPS en milieu scolaire Baie-Comeau
Isabelle FOURNIER CJE Arthabaska Drummondville	Annie GINGRAS Maison des Jeunes d'Avellin Saint-André d'Avellin
Marie-Chantal GAGNÉ CJE Desjardins Saint-Romuald	Mylène GIRARD CJE La Bivoie Alma
Isabelle GAGNON FEUS Sherbrooke	Michèle GLÉMAUD Réseau des CJE du Québec Montréal
Patrice GAGNON Association des CLD du Québec Magog	Jean-Sébastien GOULET L'Oréal Canada Montréal

Sonia GOULET Forum du Bloc québécois Montréal	Farouk KARIM FEUQ Montréal
Annie GRAND-MOURCEL CRD Laurentides Saint-Jérôme	Karine LABARRE Comité Jeunesse de l'Ordre des infirmières Montréal
Pierre-Luc GRAVEL Forum Jeunesse Québec Québec	Martin LACASSE Forum Jeunesse Québec Québec
Thomas GRAVEL Forum Jeunesse Côte-Nord Baie-Comeau	Suzanne LACHEVROTIÈRE Place aux jeunes Québec
Frédéric HAMELIN Jeune Conseil de Montréal Montréal	Guy LACROIX Ville de Montréal Montréal
Vincent HARVEY CLD de Ste-FOY Québec	Marie-Claude LADOUCEUR Groupe Perspectives Longueuil
Carolyne HÉBERT Québec	Amélie LAINÉ Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec Wendake
Stéphanie HÉBERT REFAEC Montréal	Jennie LAFORGE CJE de Duplessis Sept-Îles
Alexandra HUBERT CJE Ouest-de-l'île de Montréal Montréal	Pierre LEMAY Université Laval Québec
Geneviève HUOT Chantier de l'économie sociale Montréal	Rébecca LANGEVIN CRD LAVAL Laval
Natasha JEAN Fonds Jeunesse du Québec Québec	Sophie LANGLOIS CJE de Lotbinière Saint-Agapit
Mathieu JEANNEAU REFAEC Montréal	Josée LANOUE Association étudiante de l'École des HEC Montréal
Mylène JETTÉ CLSC Ville-des-Rivières Québec	Nathalie LAPOINTE Atelier du chômeur Sorel
Marie-Anne JUTRAS Forum Jeunesse Québec Québec	Martin LAQUERRE Comité Aviseur Jeune Emploi-Québec Montréal

Frédéric LAROUCHE Forum Jeunesse Côte-Nord Baie-Comeau	Frantz MARS CUMAJ Montréal
Christine LEBEAU Comité jeune régionale CSN Sherbrooke	Dominic MARIER Forum Jeunesse de Québec La Malbaie
Régis LEBLOND Ministère du Travail Québec	Julie MASSÉ Ministère du Travail Québec
Richard LECLERC Association des Jeunes de la fonction publique Québec	Karine MASSIE Auberge communautaire du Sud-Ouest Montréal
Sophie LECLERC Étudiante Université Laval Québec	Siegfried MATHELET Forum du Bloc québécois Montréal
Nathalie LECOURS Comité Jeunesse Amiante Thetford Mines	Nathalie McCARTHY Centrale des syndicats du Québec Saint-Hubert
Stéphanie LEGAULT Vallée Jeunesse Aylmer	Lucie MERCIER Carrefour Jeunacte Restaurant Le Piolet Loretteville
Nicole LEGENDRE Conseil du statut de la femme Québec	Mylène MERCIER CJE des Moulins Terrebonne
Karine LEPAGE CJE de Marquette Montréal	Karyne MEUNIER Entrepreneure Katevale
Cathie LEVASSEUR CJE Haute-Côte-Nord Les Escoumins	Robert MILLETTE Secrétariat à la jeunesse Québec
Cindy LEVASSEUR Forum Jeunesse Chaudière-Appalaches Laurier-Station	Stéphane MOÏSAN Centrale des syndicats du Québec Longueuil
Nadia LÉVESQUE SADC Portneuf Cap-Santé	Nathalie MONTREUIL Ministère du Travail Québec
Nathalie LÉVESQUE CJE de Manicouagan Baie-Comeau	Richard MOREL Force Jeunesse Montréal
Yannick MACHABÉE Groupe Perspectives Longueuil	Sylvie MORIN Université Laval Québec

Marie-Pascal MORIN CJE Charlesbourg-Chauveau Charlesbourg	Marie-Annick ROBITAILLE Chambre de commerce du Québec métropolitain Québec
Gaston NADEAU Ministère du Travail Québec	Claudine ROBITAILLE Ministère du Travail Québec
Domenico PARDO Conseil de la Jeunesse d'Expression Française Bruxelles, Belgique	Sylvie RODRIGUE CJE Viger / Jeanne-Mance Montréal
Maude PÉLOQUIN Comité Aviseur Jeunes Sorel	Hugues RONDEAU CSN Montréal
Nathalie PÉRUSSE Auberge communautaire du Sud-Ouest Montréal	Jasmin ROY CADEUL Québec
Philippe PINSSONEAULT Étudiant à l'École Polytechnique Montréal	Louise ROY Commission scolaire du Fleuve-et-des Lacs Cabano
Sophie PLANTE CJE La Bivoie Alma	Patrick SAVARD ROCAJQ Montréal
Pascale PRIMEAU CJE de Lotbinière Saint-Agapit	Stéphane SAUCIER Regroupement Action Jeunesse 02 Chicoutimi
Mélanie PROULX CJE des Chutes-de-la-Chaudière Saint-Romuald	Nadine SCHMITT CJE Roberval Dolbeau
Chrystine PYLON FAECUM Montréal	Annie SIMARD Québec
Gino REEVES Place aux jeunes du Québec Plessisville	Jonathan SIMARD Forum Jeunesse Québec Québec
Hélène RHÉAUME Atena Groupe Conseil Saint-Valérien	Éric SIMON Forum Jeunesse du Bloc québécois Montréal
Amélie ROBILLARD CLD des Collines-de-l'Outaouais La Pêche	Mélanie ST-CYR CJE de Marquette Montréal
Christian ROBITAILLE Forum Jeunesse Québec Québec	Louise-Anne Ste-Marie CUMAJ Montréal

Jean-François SYLVESTRE
Syndicat de la fonction publique québécoise
Québec

Kathleen TAUPIER
Comité national des jeunes CSN
Montréal

Marie-Claude THÉRIAULT
Commission jeunesse de l'Estrie
Sherbrooke

Marie-Claude THEROUX
Groupe Conseil St-Denis
Montréal

Danny THERRIEN
Auberge du communautaire Sud-Ouest
Montréal

Karine TREMBLAY
Maison Dauphine
Québec

Sophie TRÉPANIER
Les Sentiers JeunEssor
Saint-Basile

Emmanuelle TROTTIER
Étudiante ENAP
Québec

Pierre-André TURGEON
Étudiant Sciences politiques UQAM
Montréal

Sandra TURGEON
CJE Capitale Nationale
Québec

Francine VALLÉE
Conseil supérieur de l'éducation
Sainte-Foy

Julie VEER
Conseil Central CSN
Montréal

Éric VEILLEUX
Conseil Central CSN
Montréal

Daniel VERMEERSCH
CJE Vallée du Richelieu
Mont-St-Hilaire

Jocelyn VERMEULEN
Maison Dauphine
Québec

Julie VÉZINA
Centre des femmes du Plateau Mont-Royal
Montréal

Nadine VIAU
Force Jeunesse
Montréal

Cristian VIGUERA
CJE de Marquette
Montréal

Geneviève VILLENEUVE
Plate Forme CPT
Québec

Mircea VULTUR
INRS – Urbanisation, culture et société
Québec

Thierry ZELLER
Conseil de la Jeunesse d'Expression Française
Bruxelles, Belgique

Les membres du
Conseil permanent de la jeunesse,
février 2003

Geneviève Baril
St-Boniface-de-Shawinigan

Youri Chassin
Montréal

Sophie Cunningham
Montréal

François Fréchette
Sherbrooke

Conel Tonatiu Garcia Ramirez
Québec

Hugo Jollette
Témiscaming

Patrick Kearney
Saint-Jérôme

Patrick Lebel
La Tuque

Sylvain Lévesque
Québec

Claudie Lévesque
Baie-Comeau

Dominic Mailloux
Sorel-Tracy

Suzanne Moore
La Sarre

Marie-Eve Proulx
Hull

Lisa Roy
Thetford Mines

Félix Turgeon
Montréal