

Enquête Droits et sécurité des jeunes au travail en Estrie (DESJATE)

RAPPORT DE RECHERCHE
Remis à l'organisme Illusion-Emploi

Sylvain Bourdon
Eddy Supeno
Carolyne Lacharité-Auger



Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage
Université de Sherbrooke
Mars 2012

Direction scientifique du projet	Sylvain Bourdon Eddy Supeno
Auteurs et auteure du rapport	Sylvain Bourdon Eddy Supeno Carolyne Lacharité-Auger
Soutien à la rédaction	Carolyne Lacharité-Auger
Soutien à la révision linguistique	Caroline Roy
Comité aviseur de l'enquête	Cathy Belzile, Commission des normes du travail Manon Brunelle, Illusion-Emploi Caroline Falcão, Forum jeunesse Estrie Luc Gaboriault, Commission des normes du travail Édith Hamel, Conseil central de l'Estrie de la CSN Ricky Lewis, Conseil régional FTQ de l'Estrie Natalie Pinkos, Commission de la santé et de la sécurité du travail Sandy Tremblay, Illusion-Emploi Denis Vigneault, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

L'enquête Droits et sécurité des jeunes au travail en Estrie (DESJATE) a été rendue possible grâce au soutien financier du Fonds régional d'investissement jeunesse, de la Commission des normes du travail, du Conseil régional FTQ de l'Estrie, du Conseil central de l'Estrie de la CSN, du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN, d'Illusion-Emploi, de Solidarité Populaire Estrie et de la Table ronde des organismes volontaires en éducation populaire de l'Estrie. Les analyses présentées dans ce rapport sont toutefois la seule responsabilité des auteurs et auteure.

Pour citer ce rapport :

Bourdon, S., Supeno, E. et Lacharité-Auger, C. (2012). *Enquête Droits et sécurité des jeunes au travail en Estrie (DESJATE)*. Rapport de recherche remis à l'organisme Illusion-Emploi. Sherbrooke : Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA), Université de Sherbrooke.

La présente publication est aussi disponible sur Internet à l'adresse suivante :
<http://www.erta.ca/publications.html?controller=publications&task=show&id=417>

Table des matières

LISTES DES TABLEAUX.....	4
LISTES DES FIGURES	5
INTRODUCTION.....	6
1. LA SITUATION D’EMPLOI.....	8
2. LA SYNDICALISATION ET LE RAPPORT À LA SYNDICALISATION.....	16
3. L’INFORMATION SUR LES NORMES DU TRAVAIL.....	21
4. L’INFORMATION SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	24
5. CONCLUSION.....	28
RÉFÉRENCES.....	31
ANNEXE A ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES	33
CONCEPTION ET DÉROULEMENT DE L’ENQUÊTE DESJATE	33
PROFIL DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS.....	34
ANNEXE B TEST SUR LA CONNAISSANCE DES LOIS SUR LES NORMES ET SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	37

Listes des tableaux

TABLEAU 1	FRÉQUENTATION SCOLAIRE DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS	8
TABLEAU 2	NOMBRE D'EMPLOIS DIFFÉRENTS LORS DES QUATRE DERNIÈRES SEMAINES	8
TABLEAU 3	CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES N'AYANT PAS D'EMPLOI LORS DE L'ENQUÊTE	9
TABLEAU 4	DÉBUT DE L'EMPLOI PRINCIPAL (PERSONNES EN EMPLOI AU MOMENT DE L'ENQUÊTE SEULEMENT)	10
TABLEAU 5	DÉBUT DU DERNIER EMPLOI OCCUPÉ AU MOMENT DE L'ENQUÊTE SELON L'ÂGE	10
TABLEAU 6	RAISON D'OCCUPER UN EMPLOI DE MOINS DE 30 HEURES PAR SEMAINE	12
TABLEAU 7	SALAIRE HORAIRE DE L'EMPLOI PRINCIPAL	12
TABLEAU 8	TAILLE DE L'ENTREPRISE, EMPLOI PRINCIPAL	13
TABLEAU 9	NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES SELON LA PERMANENCE, EMPLOI PRINCIPAL	13
TABLEAU 10	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'EMPLOI PRINCIPAL	14
TABLEAU 11	SECTEUR INDUSTRIEL DE L'EMPLOI PRINCIPAL	15
TABLEAU 12	SYNDICALISATION DU MILIEU DE TRAVAIL, EMPLOI PRINCIPAL	16
TABLEAU 13	SYNDICALISATION DU MILIEU DE TRAVAIL SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ COMPLÉTÉ	16
TABLEAU 14	SYNDICALISATION DU MILIEU DE TRAVAIL SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL	17
TABLEAU 15	SYNDICALISATION DU MILIEU DE TRAVAIL SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	18
TABLEAU 16	EXPÉRIENCE DE PARTICIPATION SYNDICALE ET PRÉFÉRENCE DE SYNDICALISATION	19
TABLEAU 17	PRÉFÉRENCE DE SYNDICALISATION SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL	20
TABLEAU 18	SOURCES D'INFORMATION SUR LES DROITS EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL	21
TABLEAU 19	PERSONNE AVEC QUI LES JEUNES SERAIENT À L'AISE DE PARLER DU NON-RESPECT DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, EMPLOI PRINCIPAL	22
TABLEAU 20	RÉPONSES AU TEST DE CONNAISSANCE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	23
TABLEAU 21	FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET SUIVI DE CETTE FORMATION, EMPLOI PRINCIPAL	24
TABLEAU 22	SOURCES D'INFORMATION SUR LES DROITS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL	25
TABLEAU 23	PERSONNE AVEC QUI LES JEUNES FERAIENT UNE DÉMARCHÉ S'ILS RÉALISAIENT LA PRÉSENCE D'UNE PRATIQUE DE TRAVAIL NON SÉCURITAIRE, EMPLOI PRINCIPAL	26
TABLEAU 24	RÉPONSES AU TEST DE CONNAISSANCE DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	27
TABLEAU 25	CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS	35
TABLEAU 26	RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS SELON LA MRC	36

Listes des figures

FIGURE 1	NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES AU COURS DE LA DERNIÈRE SEMAINE, EMPLOI PRINCIPAL	11
FIGURE 2	TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SELON LA FRÉQUENTATION SCOLAIRE	11
FIGURE 3	PERMANENCE DE L'EMPLOI PRINCIPAL	13
FIGURE 4	FORMATION SUR LA CONVENTION COLLECTIVE ET LE SYNDICAT À L'ENTRÉE DANS L'EMPLOI PRINCIPAL (PERSONNES SYNDIQUÉES SEULEMENT)	18
FIGURE 5	PRÉFÉRENCE DE SYNDICALISATION SELON LE GENRE	19
FIGURE 6	PRÉFÉRENCE DE SYNDICALISATION SELON LA SYNDICALISATION DE L'EMPLOI PRINCIPAL	19
FIGURE 7	REMISE D'UNE COPIE DU CONTRAT DE TRAVAIL PRÉCISANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL LORS DE L'ENTRÉE EN FONCTION	21
FIGURE 8	SCORES AU TEST DE CONNAISSANCE DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	23
FIGURE 9	FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL SELON LE GENRE	24
FIGURE 10	EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE LIÉE À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	25
FIGURE 11	SCORES AU TEST DE CONNAISSANCE DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	27

Introduction

Les grands mouvements transnationaux de réorganisation du système productif amènent des bouleversements importants en matière d'organisation du travail et des formes d'emploi (Conférence internationale du travail, 2006). On constate, au Québec comme ailleurs, une explosion des emplois dits « atypiques » ou « précaires » (Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Fournier, Bourassa et Béji, 2003). On observe aussi une plus grande hétérogénéité dans l'emploi, plusieurs personnes travaillant à temps partiel, de façon temporaire, sur appel, dans des emplois saisonniers, amenant ainsi une tendance aux disparités de traitement entre celles-ci et les employés permanents. On sait que, globalement, les jeunes travailleuses et travailleurs occupent une grande partie de ces emplois dits atypiques (Bourdon et Vultur, 2007; Conseil permanent de la jeunesse, 2001; Institut de la statistique du Québec, 2007) et sont aussi plus à risque d'être victimes d'accidents au travail (Brun et Laroche, 2007; Salminen, 2004).

Certains avancent par ailleurs que les normes du travail ne sont plus adaptées au marché du travail actuel, compte tenu de la présence du travail atypique et précaire dans lequel la relation salarié/employeur se modifie (Breslin *et al.*, 2011; Conférence internationale du travail, 2006). Les abus des droits du travail seraient des situations particulièrement fréquentes chez les plus jeunes travailleurs au Québec (Bernier, 2007).

Cette situation fait en sorte que plusieurs s'inquiètent de la qualité des informations disponibles, des connaissances et attitudes des jeunes au regard de la sécurité au travail et de leurs droits au travail (Conseil permanent de la jeunesse, 2001; Ledoux *et al.*, 2008). Les jeunes travailleuses et travailleurs connaissent-ils bien leurs droits? Quelle est la source de cette information? Quelles sont les caractéristiques des emplois occupés, du point de vue des normes, de la santé et de la sécurité au travail?

Les quelques études qui ont pu être recensées sur ce thème sont circonscrites à un milieu de travail en particulier et on a encore peu de données populationnelles qui permettent de poser un constat d'ensemble sur la situation. Pourtant, un portrait plus précis des connaissances et attitudes des jeunes au regard de la sécurité au travail et de leurs droits au travail est susceptible de contribuer à mieux cibler les besoins de formation en ce sens et les messages qui sont adressés à cette population vulnérable par les organisations préoccupées par ces questions.

C'est pour pallier à cette situation que l'enquête DESJATE (Droits et sécurité des jeunes au travail en Estrie) a été menée, à l'initiative de l'organisme Illusion-Emploi et de ses partenaires, en collaboration avec le Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA). Cette enquête par sondage, qui s'est tenue en décembre 2011, a eu pour but de documenter la situation, les connaissances et les attitudes des jeunes estriens et estriennes au regard de la syndicalisation, des normes du travail et de la sécurité du travail.

Le présent rapport présente les principaux résultats de cette enquête. La première section décrit les caractéristiques des emplois occupés par les jeunes¹ en Estrie. La seconde aborde la question de la syndicalisation des emplois occupés et du rapport des jeunes à la syndicalisation. Les troisième et quatrième sections portent respectivement sur les informations et attitudes relatives aux normes du travail et sur celles relatives à la santé et à la sécurité du travail. Une brève synthèse conclut le rapport. L'Annexe A fournit des précisions d'aspects méthodologiques sur l'enquête, sa conception, son déroulement et le profil des répondantes et répondants. L'Annexe B présente le test qui a été élaboré pour mesurer la connaissance de différents aspects des lois sur les normes du travail et sur la santé et sécurité du travail, les réponses et les sources de validation.

La réalisation de cette enquête n'aurait pu être possible sans le soutien financier du Fonds régional d'investissement jeunesse, de la Commission des normes du travail, du Conseil régional FTQ de l'Estrie, du Conseil central de l'Estrie de la CSN, du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN, d'Illusion-Emploi, de Solidarité Populaire Estrie et de la Table ronde des organismes volontaires en éducation populaire de l'Estrie. Nous tenons aussi à remercier les membres du comité aviseur pour leur précieuse contribution à l'élaboration de l'enquête ainsi que les 300 jeunes qui ont pris le temps de répondre anonymement au sondage.

¹ Aux fins de cette enquête, la population jeune est celle des 18-35 ans. Dans le cadre du rapport, l'expression « les jeunes » désigne cette population.

1. La situation d'emploi

Compte tenu des objectifs de l'enquête, seuls les jeunes occupant ou ayant occupé un ou plusieurs emplois rémunérés au cours de l'année précédant la collecte des données ont été retenus dans l'échantillon. L'ensemble des données présentées dans le rapport ne reflète donc pas la situation de jeunes inactifs ou en chômage de longue durée au moment de l'enquête.

En raison de l'importance du travail étudiant et des exigences particulières de la conciliation travail-études, les jeunes aux études n'ont pas été exclus d'emblée de l'échantillon. Le Tableau 1 montre que le quart (25 %) des jeunes fréquente une institution scolaire au moment de l'enquête, 19 % étudiant à plein temps et 6 % à temps partiel.

Tableau 1 Fréquentation scolaire des répondantes et répondants

	n	%
Ensemble	300	100,0
Ne fréquente pas une école, un cégep ou une université	226	75,3
Étudie à plein temps	57	19,0
Étudie à temps partiel	17	5,7

Le Tableau 2 présente la répartition des jeunes selon le nombre d'emplois qu'ils ont occupés lors des quatre dernières semaines précédant l'enquête. Les trois quarts (75 %) des jeunes ont occupé un seul emploi, 7 % en ont occupé deux et un peu moins de 2 % ont cumulé trois ou quatre emplois au cours de cette période. Quelques 17 % des jeunes n'occupaient pas d'emploi au cours des quatre semaines précédant l'enquête, mais ils en avaient occupé un lors de l'année précédente faisant en sorte d'être tout de même retenus dans l'échantillon.

Tableau 2 Nombre d'emplois différents lors des quatre dernières semaines

	n	%
Ensemble	300	100,0
Aucun	51	17,0
1	223	74,3
2	21	7,0
3 ou 4	5	1,7

Au moment de l'enquête, 58 jeunes n'occupaient pas d'emploi². Les principales raisons évoquées pour expliquer cette situation (Tableau 3) sont la grossesse (24 %) et les études (22 %)³. Par la suite, la fin de contrat ou l'emploi saisonnier est la troisième principale raison avancée (16 %). Plus de la moitié des jeunes (57 %) sans emploi au moment de l'enquête prévoient retourner au même emploi après une période d'interruption. Ces jeunes qui prévoient retourner au même emploi ont quitté pour tous les motifs évoqués, sauf l'insatisfaction et le déménagement.

Tableau 3 Caractéristiques des jeunes n'ayant pas d'emploi lors de l'enquête

	n	%
Ensemble	58	100,0
Principale raison d'interruption du travail		
Grossesse (femmes seulement)	14	24,1
Études	13	22,4
Fin de contrat/Emploi saisonnier	9	15,5
Perte d'emploi ou mise à pied	8	13,8
Divers	6	10,3
Maladie ou incapacité	4	6,9
Déménagement	2	3,4
Insatisfaction face à l'emploi	2	3,4
Prévoit retourner à ce travail		
Oui	33	56,9
Non	19	32,8
Ne sais pas	6	10,3

Dans la suite du rapport, les données se rapportant à un emploi en particulier portent sur l'emploi principal. Pour les jeunes en emploi au moment de l'enquête, il s'agit de l'emploi principal au moment de l'enquête. Pour les jeunes qui ne sont pas en emploi au moment de l'enquête, il s'agit du dernier emploi occupé au cours de l'année précédente

Au moment de l'enquête, un peu plus du tiers des jeunes (36 %) occupent leur emploi principal depuis plus de quatre ans, et presque la moitié (48 %) depuis plus de trois ans

² Sur ces 58 jeunes, 7 ne sont pas en emploi au moment de l'enquête mais ont occupé un emploi au cours des quatre semaines précédentes alors que 51 autres jeunes ont occupé au moins un emploi au cours de l'année précédant l'enquête.

³ Le fait que les études soient avancées comme seconde raison expliquant l'absence d'emploi au moment de l'enquête, vient illustrer la part importante des jeunes fréquentant une institution scolaire dans l'échantillon (observation relevée dans le Tableau 1).

(Tableau 4). À l'autre extrême, un jeune sur cinq (21 %) occupe son emploi principal depuis moins d'un an.

Tableau 4 Début de l'emploi principal (personnes en emploi au moment de l'enquête seulement)

	n	%
Ensemble	239	100
Moins d'une année	49	20,5
1-2 ans	45	18,8
2-3 ans	30	12,6
3-4 ans	28	11,7
Plus de 4 ans	87	36,4

On remarque une forte association entre l'année du début de l'emploi principal et l'âge (Tableau 5), les plus jeunes étant davantage associés aux emplois plus récents et les plus âgés aux emplois occupés depuis plus longtemps. Cette association est probablement imputable au fait que les plus jeunes sont entrés plus récemment sur le marché du travail. Chez les 18-20 ans, presque la moitié (47 %) des emplois principaux sont occupés depuis moins d'un an alors que c'est le cas pour seulement 15 % des 26-30 ans et 8 % des 31-35 ans. La coupure entre les groupes semble en fait se situer autour de 25 ans, environ les deux tiers des 18-20 ans (69 %) et des 21-25 ans (65 %) occupant leur emploi principal depuis moins de deux ans, alors que leurs aînés sont environ le tiers (37 % des 26-30 ans) et moins du quart (22 % des 31-35 ans) à occuper des emplois aussi récents.

Tableau 5 Début du dernier emploi occupé au moment de l'enquête selon l'âge

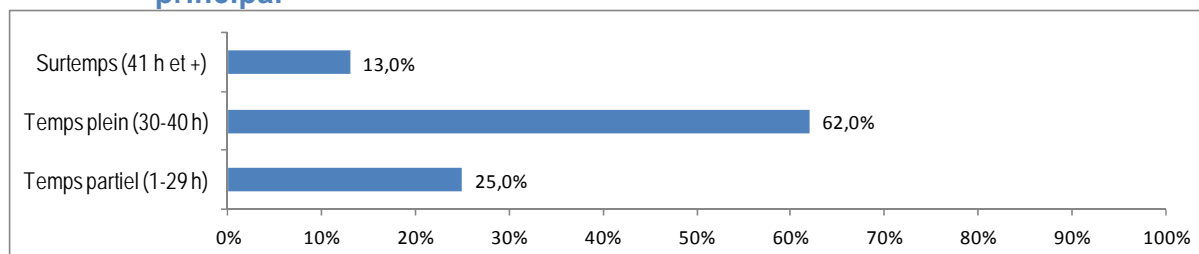
	Âge				Total
	18-20 ans	21-25 ans	26-30 ans	31-35 ans	
Moins d'un an	47,4	40,7	15,4	8,4	21,0
1-2 ans	21,1	24,1	21,5	13,7	18,9
2-3 ans	5,3	11,1	16,9	12,6	12,9
3-4 ans	21,1	9,3	13,8	9,5	11,6
Plus de 4 ans	5,3	14,8	32,3	55,8	35,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Association significative ($r = 53,548$, $p < 0,000$)

La Figure 1 présente la répartition des jeunes selon le nombre d'heures de travail effectué au cours de la dernière semaine travaillée. On remarque que les trois quarts (75 %) travaillent à plein temps, soit 30 heures et plus par semaine, et le quart (25 %) travaillent à temps partiel.

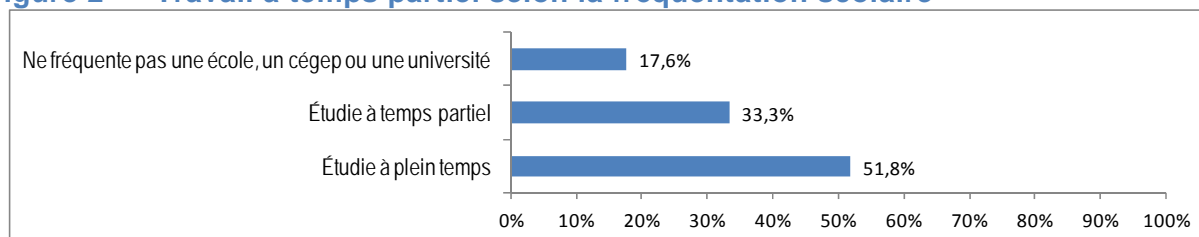
Notons aussi que 13 % des jeunes travaillent en temps supplémentaire, soit plus de 40 heures par semaine.

Figure 1 Nombre d'heures travaillées au cours de la dernière semaine, emploi principal



La proportion de travail à temps partiel dans l'emploi principal est fortement associée à la fréquentation scolaire (Figure 2). Plus de la moitié (52 %) des jeunes qui étudient à temps plein travaillent à temps partiel, une proportion qui baisse au tiers (33 %) chez ceux qui étudient à temps partiel et à moins d'un jeune sur cinq (18 %) chez ceux qui ne fréquentent pas d'établissement scolaire au moment de l'enquête.

Figure 2 Travail à temps partiel selon la fréquentation scolaire



Association significative ($r = 28,357, p < 0,000$)⁴

La répartition des jeunes selon la raison de travailler moins de 30 heures par semaine du Tableau 6 indique que les études à temps plein et la particularité de l'emploi sont les raisons avancées dans 67 % des cas. Dans 9 % des cas, les jeunes ont identifié la conjoncture économique et le fait de ne pas trouver un emploi de plus de 30 heures par semaine comme raison de travailler à temps partiel. Lorsqu'on distingue des raisons selon le nombre d'heures travaillées à temps partiel au cours de la dernière semaine, on remarque que les études sont la principale raison du travail de moins de 15 heures par semaine (60 %) alors que les particularités de l'emploi (43 %) sont plus fréquemment associées à l'emploi à temps partiel de plus de 15 heures par semaine. Notons que parmi l'ensemble de ces jeunes qui travaillent à temps partiel, 42% sont dans cette situation d'emploi pour des raisons hors de leur contrôle (conjoncture économique, particularités de l'emploi et difficulté à trouver un emploi de 30 heures et plus par semaine).

⁴ Seules les associations significatives sont présentées dans le cadre de ce rapport. Voir Annexe A Éléments méthodologiques.

Tableau 6 Raison d'occuper un emploi de moins de 30 heures par semaine

	Nombre d'heures au cours de la dernière semaine (%)		%
	1 à 14	15 à 29	Total
Conjoncture économique	0,0	4,8	3,0
N'a pas pu trouver un travail de 30 heures et plus par semaine	4,0	7,1	6,0
Ne veut pas travailler plus d'heures par semaine	16,0	14,3	14,9
Études à temps plein	60,0	19,0	34,3
Particularité de l'emploi	16,0	42,9	32,8
Raisons personnelles	4,0	11,9	9,0
Total	100,0	100,0	100,0

Association significative ($r = 13,673$, $p = 0,180$)

Le Tableau 7 présente la répartition des jeunes selon le salaire horaire. Le tiers des jeunes fait état d'un salaire horaire supérieur à 20 dollars (33 %). Plus de la moitié des jeunes fait état d'un salaire horaire se situant entre 10,00 et 19,99 dollars (51 %). Dans la catégorie de salaire horaire de 10 dollars de l'heure et moins, où se situent 16 % des jeunes, trois personnes indiquent un salaire horaire inférieur à 8,35 \$/heure, c'est-à-dire le taux minimum pour les salariés à pourboire au moment de l'enquête. Notons aussi que 43% des 18-20 ans déclarent un salaire horaire de 10 dollars de l'heure et moins, mais aucun ne déclare un salaire horaire de 30 \$ et plus. Cette tranche de revenu regroupe toutefois 20% des 31-35 ans.

Tableau 7 Salaire horaire de l'emploi principal

	n	%
Ensemble	270	100
Jusqu'à 10,00	42	15,6
10,00 à 14,99	71	26,3
15,00 à 19,99	68	25,2
20,00 à 29,99	62	23,0
30,00 et plus	27	10,0

Le Tableau 8 présente la répartition des jeunes selon la taille de l'entreprise⁵. Selon cette définition, 84 % des jeunes travaillent dans une PME (Tableau 8). Parmi ces jeunes, plus des deux tiers (68 %) travaillent dans une petite entreprise ayant moins de 99 employés sur le lieu

⁵ Le critère du nombre d'employés permet de différencier les catégories d'entreprises. Voir Industrie Canada (2011).

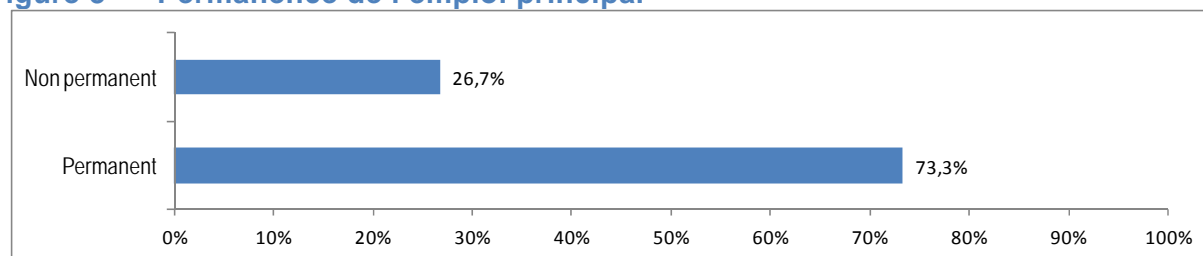
de travail. À l'inverse, un jeune sur six (16 %) travaille dans une entreprise de plus de 500 employés.

Tableau 8 Taille de l'entreprise, emploi principal

	n	%
Ensemble	284	100
Très petite entreprise (moins de 20 employées et employés)	102	35,9
Petite entreprise (entre 20 et 99 employées et employés)	92	32,4
Moyenne entreprise (entre 100 et 500 employées et employés)	45	15,8
Grande entreprise (plus de 500 employées et employés)	45	15,8

Près des trois quarts (73 %) des jeunes occupent un emploi permanent au moment de l'enquête (Figure 3). Rappelons ici que près de la moitié des jeunes de l'échantillon (48 %) occupent leur emploi principal depuis trois ans et plus au moment de l'enquête, et ce, quelle que soit la catégorie d'âge considérée (Tableau 5). En outre, il faut également se rappeler que les jeunes les plus âgés (30-35 ans) sont surreprésentés dans l'échantillon (38 %).

Figure 3 Permanence de l'emploi principal



On constate une association significative entre le nombre d'heures de travail par semaine et la permanence (Tableau 9). Les jeunes occupant un emploi non permanent sont deux fois plus nombreux à travailler à temps partiel que les permanents (44 % contre 18 %). Les jeunes occupant un emploi permanent sont par ailleurs plus nombreux à faire des heures supplémentaires que les non-permanents (15 % c. 9 %). Enfin, notons que près des deux tiers des jeunes (62 %) travaillent à temps plein, que leur emploi soit permanent ou pas.

Tableau 9 Nombre d'heures travaillées selon la permanence, emploi principal

	Emploi permanent		Total
	Oui	Non	
Temps partiel (moins de 30 h)	18,2	43,6	25,0
Temps plein (30 h-40 h)	67,3	47,4	62,0
Heures supplémentaires (plus de 40 h)	14,5	9,0	13,0
Total	100,0	100,0	100,0

Association significative ($r=19,681$, $p<0,000$)

Le Tableau 10 présente la répartition des jeunes selon la catégorie professionnelle de l'emploi principal⁶. Les catégories professionnelles les plus fréquentes sont les *Affaires, finances, administration et gestion* (25 %), les *Sciences sociales, enseignement, administration publique, religion, arts, culture, sports et loisirs* (20 %) ainsi que les *Ventes et services* (18 %). L'ensemble de ces domaines recouvre l'essentiel du secteur tertiaire et occupe près des deux tiers des jeunes (63 %). Les catégories professionnelles les moins fréquentes concernent les *Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés* (10 %) ainsi que le *Secteur de la santé* (8 %).

Tableau 10 Catégorie professionnelle de l'emploi principal

	n	%
Ensemble	285	100,0
Affaires, finance, administration et gestion	71	24,9
Métiers, transport, machinerie, transformation, fabrication et services d'utilité publique, secteur primaire	52	18,2
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	29	10,2
Sciences sociales, enseignement, administration publique, religion, arts, culture, sports et loisirs	58	20,4
Secteur de la santé	23	8,1
Vente et services	52	18,2

Le Tableau 11 présente la répartition des jeunes selon le secteur industriel de l'emploi principal⁷. Les *Services d'enseignements, soins de santé et assistance sociale* regroupent plus du quart des emplois principaux (26 %), suivi de l'*Industrie de l'information et industrie culturelle, finances et assurances, services immobiliers et services de location* avec 19 %. Cette prédominance des emplois principaux dans ces deux secteurs industriels rejoint

⁶ La classification nationale des professions (CNP) de 2006 (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2006) a été utilisée pour cette catégorisation. Compte tenu du nombre de répondantes et répondants, seules les catégories générales à un seul chiffre sont présentées. Certaines catégories moins représentées ont été regroupées : Catégories 1 (*Affaires, finance, administration*) et 3 (*Gestion*); Catégories 4 (*Métiers, transport et machinerie*), 8 (*Secteur primaire*) et 9 (*Transformation, fabrication et services d'utilité publique*); Catégories 6 (*Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion*) et 2 (*Arts, culture, sports et loisirs*).

⁷ Le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007 (Statistiques Canada, 2010) a été utilisé afin de catégoriser les secteurs industriels. Compte tenu du nombre de répondants et répondantes, seules les catégories générales à un seul chiffre sont présentées. Certaines catégories moins représentées ont été regroupées : catégories 1 (Services d'administration publique) et 3 (Autres services); catégories 2 (*Agriculture, foresterie, pêche et chasse*) et 5 (*Construction, extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz*).

l'importance du secteur tertiaire selon la catégorie professionnelle (relevé dans le Tableau 10). Les secteurs dans lesquels les jeunes sont moins présents sont l'*Hébergement, service de restauration, arts, spectacles et loisirs* ainsi que *Construction, mines, agriculture, foresterie, pêche et chasse* avec 9 % des emplois chacun.

Tableau 11 Secteur industriel de l'emploi principal

	n	%
Ensemble	293	100
Services d'enseignements, soins de santé et assistance sociale	75	25,6
Industrie de l'information et industrie culturelle, finances et assurances, services immobiliers et services de location	55	18,8
Commerce de gros, commerce de détail, transport et entreposage	46	15,7
Fabrication	38	13,0
Administrations publiques et autres services	29	9,9
Construction, mines, agriculture, foresterie, pêche et chasse	25	8,5
Hébergement, service de restauration, arts, spectacles et loisirs	25	8,5

2. La syndicalisation et le rapport à la syndicalisation

Cette section présente les données recueillies sur la syndicalisation des milieux de travail et des emplois des jeunes, sur leur formation et leur expérience de participation syndicale ainsi que sur leur rapport à la syndicalisation.

Le Tableau 12 présente la répartition des jeunes selon la syndicalisation du milieu de travail. Plus de la moitié des jeunes travaillent dans un milieu non syndiqué (62 %). Les jeunes syndiqués ou en processus de syndicalisation représentent près d'un tiers des jeunes de l'enquête (30 %) et les jeunes travaillant dans un milieu syndiqué, mais qui ne sont cependant pas syndiqués représentent 6 % de l'échantillon total. Notons par ailleurs que six jeunes (2 %) ignorent si leur milieu de travail est syndiqué.

Tableau 12 Syndicalisation du milieu de travail, emploi principal

	n	%
Ensemble	300	100,0
Milieu de travail non syndiqué	186	62,0
Milieu de travail syndiqué		
Syndiqué	86	28,7
En processus de syndicalisation	3	1,0
Non syndiqué	18	6,0
Ne sais pas	1	0,3
Ne sais pas	6	2,0

On constate une association entre la syndicalisation et la scolarité complétée (Tableau 13). En effet, près de la moitié (48 %) des diplômées et diplômés universitaires sont syndiqués, alors que c'est le cas pour seulement le tiers des jeunes détenant au plus un diplôme d'études secondaires (31 %) ou ayant fait des études postsecondaires sans avoir obtenu de grade (33 %).

Tableau 13 Syndicalisation du milieu de travail selon le plus haut niveau de scolarité complété

	Niveau complété			Total
	Diplôme secondaire ou moins	Études post-secondaires sans grade	Baccalauréat universitaire et plus	
Oui (entièrement ou en partie)	31,0	33,1	48,2	36,7
Non	69,0	66,9	51,8	63,3
Total	100	100	100	100

Association significative ($r = 6,631$, $p = 0,036$)

La prévalence de la syndicalisation est aussi associée au secteur industriel de l'emploi principal (Tableau 14). On retrouve de plus grandes proportions de jeunes syndiqués dans les secteurs des *Services d'enseignements, soins de santé et assistance sociale* (63 %) et dans *l'Administration publique et autres services* (59 %). À l'inverse, on retrouve des proportions beaucoup plus faibles de jeunes syndiqués dans le secteur de *l'Hébergement, service de la restauration, arts, spectacles et loisirs* (9 %) et dans celui du *Commerce du gros, commerce de détail, transport et entreposage* (18 %).

Tableau 14 Syndicalisation du milieu de travail selon le secteur industriel

	%		%
Ensemble			100
	Milieu syndiqué		Total
	Oui (entièrement ou en partie)	Non	
Administration publique et autres services	58,6	41,4	100
Commerce de gros, commerce de détail, transport et entreposage	18,2	81,8	100
Construction, mines, agriculture, foresterie, pêche et chasse	40,0	60,0	100
Fabrication	27,0	73,0	100
Hébergement, service de restauration, arts, spectacles et loisirs	8,7	91,3	100
Industrie de l'information et industrie culturelle, finances et assurances, services immobiliers et services de location	24,1	75,9	100
Services d'enseignements, soins de santé et assistance sociale	62,7	37,3	100
Total	37,3	62,7	100

Association significative ($r = 46,991$, $p < 0,000$)

On observe aussi une association entre la syndicalisation et la catégorie professionnelle de l'emploi principal (Tableau 15). Les plus grandes proportions de jeunes syndiqués se retrouvent dans la catégorie *Secteur de la santé* (61 %) et dans la catégorie *Sciences sociales, enseignement, administration publique, religion, arts, culture, sports et loisirs* (53 %). Les taux de syndicalisation chez les jeunes dans les autres catégories professionnelles sont tous inférieurs à 40 %.

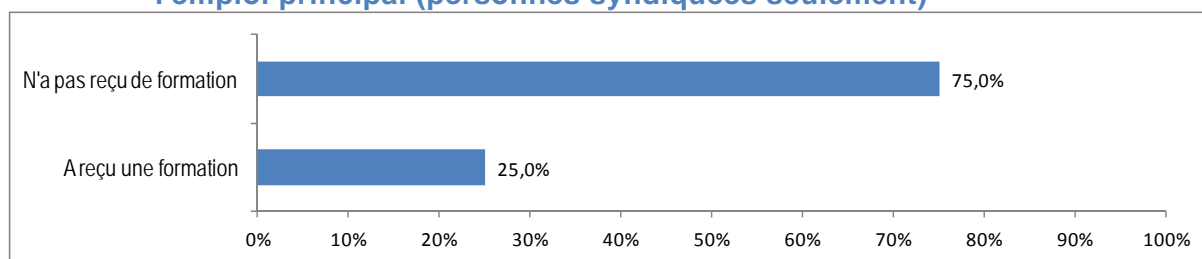
Tableau 15 Syndicalisation du milieu de travail selon la catégorie professionnelle

	%		%
Ensemble			100
	Milieu syndiqué		
	Oui (entièrement ou en partie)	Non	Total
Affaires, finance, administration et gestion	30,0	70,0	100
Métiers, transport, machinerie, transformation, fabrication et services d'utilité publique, secteur primaire	32,7	67,3	100
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	32,1	67,9	100
Sciences sociales, enseignement, administration publique, religion, arts, culture, sports et loisirs	52,6	47,4	100
Secteur de la santé	60,9	39,1	100
Vente et services	27,5	72,5	100
Total	37,3	62,7	100

Association significative ($r = 15,681$, $p = 0,008$)

Parmi les jeunes syndiqués (Figure 4), le trois quarts (75 %) affirment n'avoir reçu aucune formation sur la convention collective et sur le syndicat au moment de leur entrée en poste.

Figure 4 Formation sur la convention collective et le syndicat à l'entrée dans l'emploi principal (personnes syndiquées seulement)



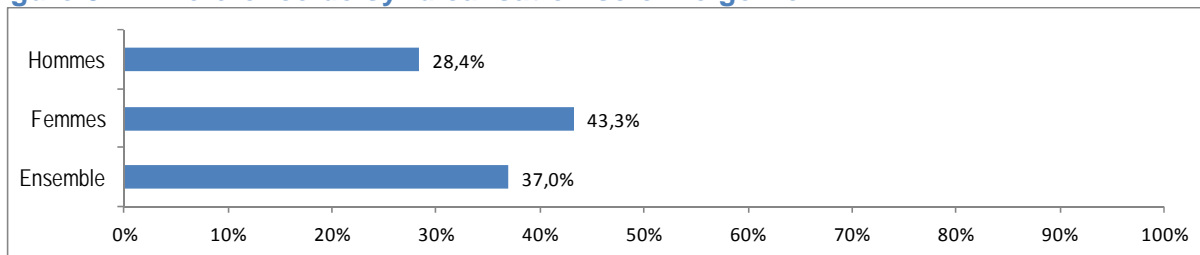
Le Tableau 16 présente la répartition des jeunes selon l'expérience de participation syndicale et la préférence pour la syndicalisation. Près des trois quarts des jeunes (72 %) n'ont jamais assisté à une réunion syndicale et plus de la moitié d'entre eux préféreraient ne pas être syndiqués si le choix se présenterait (57 %). Notons que 9 % des jeunes ne savent pas s'ils préféreraient ou non être syndiqués.

Tableau 16 Expérience de participation syndicale et préférence de syndicalisation

	n	%
Ensemble	300	100,0
A déjà assisté à une réunion syndicale		
Oui	82	27,3
Non	218	72,2
Préférence de syndicalisation		
Être syndiqué	101	33,7
Ne pas être syndiqué	172	57,3
Ne sais pas	27	9,0

La préférence pour l'occupation d'un emploi syndiqué est associée au genre, au fait d'occuper un emploi syndiqué et au secteur industriel. La Figure 5 présente les proportions de jeunes qui, s'ils avaient le choix, préféreraient être syndiqués. On remarque que la préférence pour la syndicalisation est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (43 % c. 28 %).

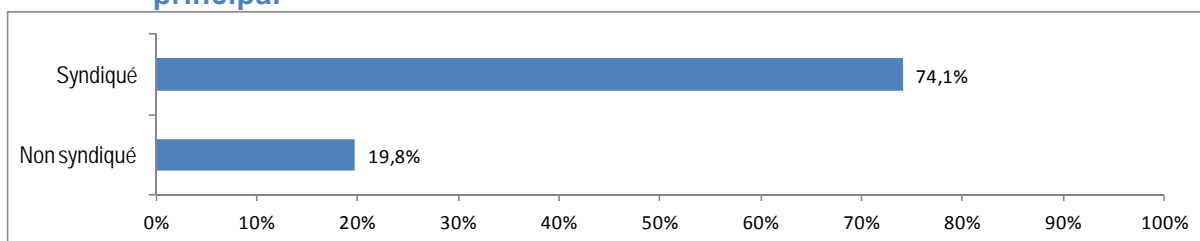
Figure 5 Préférence de syndicalisation selon le genre



Association significative ($r = 6,323$, $p = 0,008$)

La préférence pour la syndicalisation est associée à la syndicalisation de l'emploi principal. La Figure 6 montre que près des trois quarts des jeunes qui occupent un emploi syndiqué, si on leur laissait le choix d'être syndiqués ou non, préféreraient effectivement l'être, alors que ce serait le choix de moins d'un jeune sur cinq dont l'emploi n'est pas syndiqué.

Figure 6 Préférence de syndicalisation selon la syndicalisation de l'emploi principal



Association significative ($r = 74,200$, $p < 0,000$)

Le Tableau 17 présente la préférence pour la syndicalisation selon le secteur industriel de l'emploi principal. On retrouve les plus fortes préférences pour la syndicalisation dans les secteurs *Services d'enseignements, soins de santé et assistance sociale* (63 %) et *Administration publique et autres services* (57 %). Lorsqu'on compare ces résultats avec ceux du Tableau 14, on observe que ce sont dans ces mêmes secteurs industriels qu'on retrouve les plus grandes proportions de jeunes qui sont syndiqués (soit respectivement 63 % et 59 %).

Le Tableau 17 montre par ailleurs que moins d'un jeune sur cinq préférerait être syndiqué dans les secteurs *Industrie de l'information et industrie culturelle, finances et assurances, services immobiliers et services de location* (16 %) et *Fabrication* (15 %). En guise de rappel, les taux de syndicalisation dans ces deux secteurs sont respectivement de 24 % et 27 % (Tableau 14). Enfin, les jeunes du secteur *Hébergement, service de la restauration, arts, spectacles et loisirs* ont une préférence de syndicalisation à 29 % (Tableau 17) mais ne sont en fait syndiqués qu'à 9 % (Tableau 14).

Tableau 17 Préférence de syndicalisation selon le secteur industriel

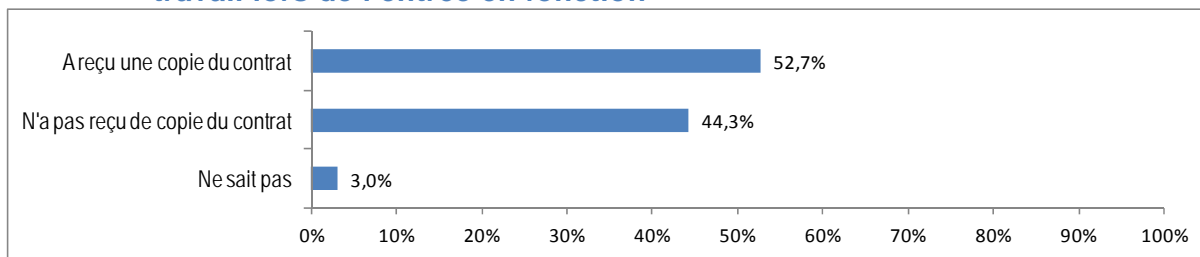
	%		%
Ensemble	100		100
	Préférence syndicale		
	Être syndiqué	Ne pas être syndiqué	Total
Administration publique et autres services	57,1	42,9	100
Commerce de gros, commerce de détail, transport et entreposage	30,8	69,2	100
Construction, mines, agriculture, foresterie, pêche et chasse	33,3	66,7	100
Fabrication	14,7	85,3	100
Hébergement, service de restauration, arts, spectacles et loisirs	28,6	71,4	100
Industrie de l'information et industrie culturelle, finances et assurances, services immobiliers et services de location	15,7	84,3	100
Services d'enseignements, soins de santé et assistance sociale	62,9	37,1	100
Total	37,1	62,9	100

3. L'information sur les normes du travail

Cette section présente les données recueillies sur les sources et la qualité de l'information sur les normes du travail ainsi que sur leur attitude concernant certaines situations ou expériences rencontrées en milieu de travail à ce sujet.

La Figure 7 présente la répartition des jeunes selon qu'on leur a ou non remis une copie du contrat de travail précisant les conditions de travail lors de leur entrée en fonction. À ce titre, un peu plus de la moitié des jeunes a reçu une copie de son contrat de travail (53 %).

Figure 7 Remise d'une copie du contrat de travail précisant les conditions de travail lors de l'entrée en fonction



Le Tableau 18 indique qu'un peu moins de la moitié des jeunes (46 %) ont été informés sur leurs droits en matière de normes du travail par différentes sources. Ceux en ayant entendu parler ont été informés principalement par un parent, un ami ou un collègue (18 %), par un employeur ou un service des ressources humaines (14 %) et par la formation en milieu de travail (10 %). Moins d'un jeune sur dix affirme avoir été informé de ses droits en matière de normes du travail par un délégué syndical, à l'école ou par une personne d'un service de la santé.

Tableau 18 Sources d'information sur les droits en matière de normes du travail

	n	%
Ensemble	300	100
Pas informé de ses droits	162	54,0
Informé de ses droits*	138	46,0
Un parent, un ami, un collègue	54	18,0
Employeur/Ressources humaines	42	14,0
Formation en milieu de travail	30	10,0
Délégué syndical	28	9,3
École	27	9,0
Service de santé	2	2,0

* Chaque jeune ayant pu mentionner plus d'une source d'information.

Le Tableau 19 présente la répartition des jeunes selon la personne avec laquelle ils seraient à l'aise de parler du non-respect de la Loi sur les normes du travail. Ensemble, les supérieurs immédiats (37 %) et les employeurs (33 %) sont ciblés par sept jeunes sur dix. Une minorité de jeunes serait à l'aise de parler du non-respect de cette loi avec une représentante ou un représentant syndical (11 %) ou avec la Commission des normes du travail (6 %).

Tableau 19 Personne avec qui les jeunes seraient à l'aise de parler du non-respect de la Loi sur les normes du travail, emploi principal

	n	%
Ensemble	286	100,0
Supérieur immédiat	106	37,1
Employeur	95	33,2
Collègue	39	13,6
Représentant syndical	30	10,5
Commission des normes du travail (CNT)	16	5,6

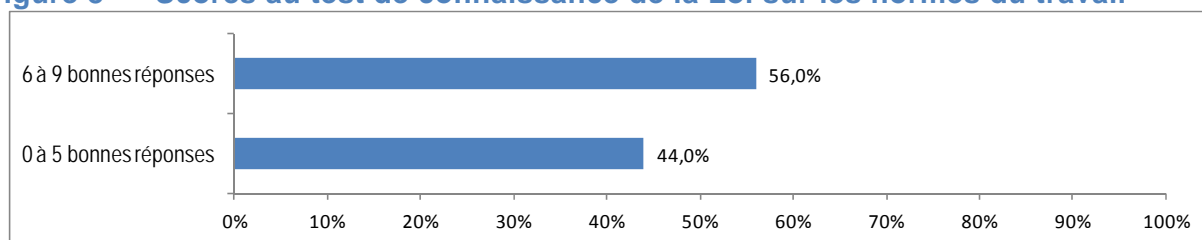
Le Tableau 20 présente la répartition des jeunes selon leurs réponses au test de connaissance de la Loi sur les normes du travail (LNT). Seulement deux questions ont reçu une bonne réponse par plus des trois quarts des jeunes. Elles concernent l'obligation faite aux employeurs de remettre un bulletin permettant le calcul de son salaire et l'existence d'un taux de salaire minimum différent pour les employées et employés à pourboire. Deux questions ont obtenu une bonne réponse par moins de 40 % des jeunes. Elles portent sur les indemnités lors des congés fériés et sur le partage des pourboires pour les employés et employées qui effectuent du service aux tables. Ces deux questions sont aussi celles pour lesquelles les plus grandes proportions de jeunes ont affirmé ne pas avoir une idée de la réponse.

Tableau 20 Réponses au test de connaissance de la Loi sur les normes du travail

Question LNT	Bonne réponse	Mauvaise réponse	Ne sais pas
N=300	%	%	%
À chaque paye, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin lui permettant de vérifier le calcul de son salaire [VRAI]	92,0	4,0	4,0
Le salaire minimum est moins élevé pour une personne qui reçoit des pourboires dans le cadre de son emploi [VRAI]	78,3	10,7	11,0
Un employeur peut exiger qu'un employé qui a moins d'expérience suive une formation ou fasse une période d'essai sans être rémunéré [FAUX]	71,3	13,7	15,0
Si une caissière travaille 45 heures dans une semaine, elle a droit à 5 heures payées en temps supplémentaire, à temps et demi [VRAI]	66,7	15,3	18,0
Un employeur peut obliger une personne à travailler pendant un congé férié, comme l'Action de grâce ou Noël [VRAI]	62,0	29,3	8,7
Un employé bénéficie de trois semaines de vacances par année après cinq ans de service continu [VRAI]	61,3	17,3	21,3
Un employeur peut exiger que l'employé paye pour l'uniforme avec le logo de la compagnie qui doit être porté pendant le travail [FAUX]	57,3	30,3	12,3
Un employé qui a moins de trois mois de service n'a pas droit à une indemnité lors d'un congé férié [FAUX]	39,7	35,0	25,3
Un employeur peut exiger qu'un serveur aux tables partage ses pourboires avec les autres employés [FAUX]	32,7	38,7	28,7

La moyenne des scores totaux de bonnes réponses au test de connaissances de la Loi sur les normes du travail est de 5,61/9, soit 62 %. À peine plus de la moitié des jeunes (56 %) obtiennent six bonnes réponses et plus sur les neuf questions (Figure 10).

Figure 8 Scores au test de connaissance de la Loi sur les normes du travail



4. L'information sur la santé et la sécurité du travail

Cette section présente les données recueillies sur les sources et la qualité de l'information sur la santé et la sécurité du travail ainsi que sur leur attitude concernant certaines situations ou expériences rencontrées en milieu de travail à ce sujet.

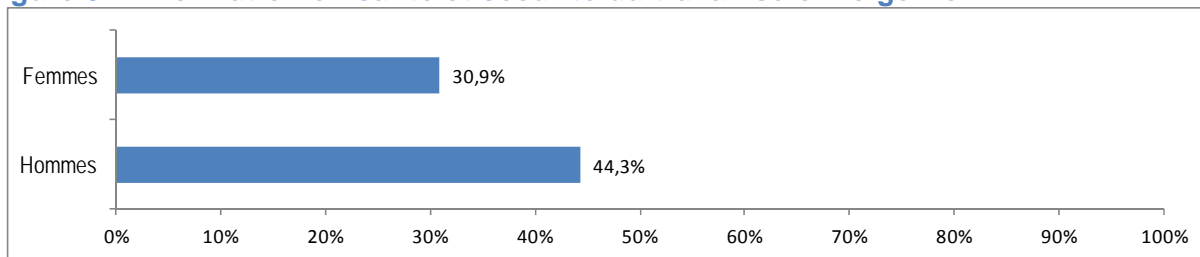
Comme l'indique le Tableau 21, un peu plus du tiers (36 %) des jeunes affirme avoir reçu une formation en santé et en sécurité du travail dans le cadre de leur emploi principal, et seulement le quart (25 %), a reçu une formation accompagnée d'un suivi pour vérifier si les consignes étaient bien appliquées.

Tableau 21 Formation en santé et sécurité du travail et suivi de cette formation, emploi principal

	n	%
Ensemble	300	100,0
Non	191	63,7
Oui		
Avec suivi	75	25,0
Sans suivi	33	11,0
Ne sais pas	1	0,3
Ensemble	109	36,3

Dans l'ensemble, les femmes sont moins nombreuses que les hommes (31 % c. 44 %) à avoir bénéficié d'une formation en santé et en sécurité du travail dans le cadre de leur emploi principal (Figure 9).

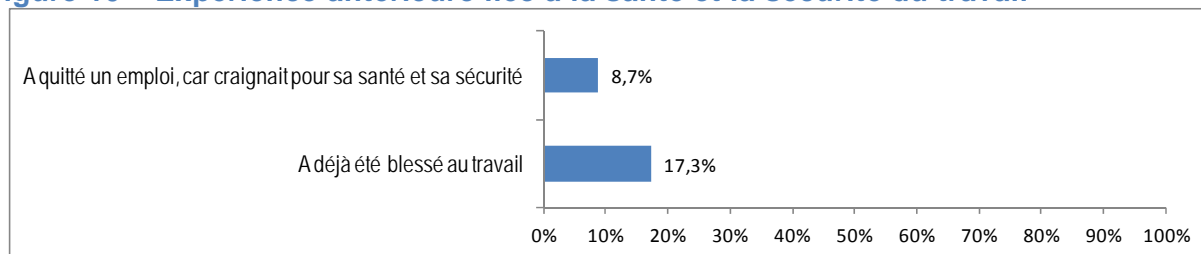
Figure 9 Formation en santé et sécurité du travail selon le genre



Association significative ($r = 5,588$, $p = 0,013$)

Parmi les jeunes, environ un sur six (17 %) a déjà été blessé au travail et un sur douze (8,7 %) a dû quitter un emploi par crainte pour sa santé ou sa sécurité (Figure 10).

Figure 10 Expérience antérieure liée à la santé et la sécurité du travail



Un peu plus de la moitié (52 %) des jeunes affirme ne pas avoir été informée de ses droits en matière de santé et sécurité du travail (Tableau 22). Les jeunes qui ont été informés l'ont été principalement par un parent, un ami ou un collègue (17 %), par un employeur ou les ressources humaines (13 %) ou encore dans le cadre d'une formation en milieu de travail (13 %). À peine 6 % ont été informés par un délégué syndical et 5 % par un comité SST.

Tableau 22 Sources d'information sur les droits en matière de santé et de sécurité du travail

	n	%
Ensemble	300	100
Pas informé de ses droits	155	51,7
Informé de ses droits*	145	48,3
Un parent, un ami, un collègue	51	17,0
Employeur/Ressources humaines	40	13,3
Formation en milieu de travail	39	13,0
École	29	9,7
Délégué syndical	18	6,0
Comité SST	14	4,7
Internet	3	1,0
Autres (Service de santé et Publicité)	4	1,3

* Chaque jeune ayant pu mentionner plus d'une source d'information.

Quand on leur demande auprès de qui ils feraient des démarches pour changer une pratique de travail non sécuritaire (Tableau 23), les jeunes désignent principalement leur supérieur immédiat (43 %) et leur employeur (39 %). Moins de 10 % se tourneraient vers un représentant syndical, la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou un comité SST.

Tableau 23 Personne avec qui les jeunes feraient une démarche s'ils réalisaient la présence d'une pratique de travail non sécuritaire, emploi principal

	n	%
Ensemble	290	100,0
Supérieur immédiat	126	43,4
Employeur	114	39,3
Collègue	22	7,6
Représentant syndical	17	5,9
Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)	6	2,1
Comité SST	5	1,7

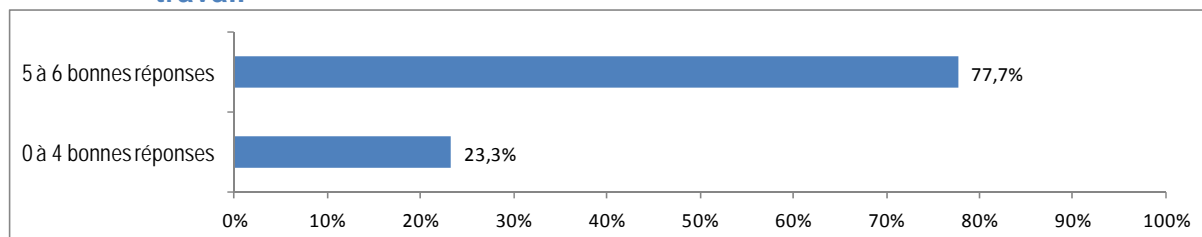
Le Tableau 24 présente la répartition des jeunes selon leurs réponses au test de connaissance de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Quatre des six questions ont reçu une bonne réponse par plus des trois quarts des jeunes. Un peu moins des deux tiers des jeunes (63 %) savent que les équipements de protection individuelle doivent être fournis gratuitement par l'employeur et à peine le tiers (33 %) sait qu'il n'y a pas de cotisations de santé et sécurité au travail qui sont prélevées sur les paies des employés. Signalons que près de la moitié des jeunes (49 %) pense que des cotisations de santé et sécurité sont effectivement prélevées sur les payes.

Tableau 24 Réponses au test de connaissance de la Loi sur la santé et la sécurité du travail

Question LSST	Bonne réponse	Mauvaise réponse	Ne sais pas
N=300	%	%	%
Dans le cadre de son emploi, une personne peut refuser d'accomplir une tâche si elle croit qu'elle présente un danger pour elle ou qu'elle peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger [VRAI]	95,7	1,7	2,7
Dès le premier jour d'embauche, un employé est protégé par la Commission de la santé et sécurité du travail [VRAI]	81,3	5,7	13,0
Les employés à temps partiel et les étudiants ne sont pas protégés par la Commission de la santé et sécurité du travail [FAUX]	80,7	7,0	11,0
Vous avez le droit de demander de recevoir une formation en santé et sécurité pour une tâche que vous devez effectuer au travail [VRAI]	75,3	4,7	20,0
Les équipements de protection individuelle, comme un casque ou des bottes de sécurité, doivent être fournis gratuitement par l'employeur [VRAI]	62,7	22,7	14,6
Des cotisations de santé et sécurité au travail sont prélevées sur les payes des employés [FAUX]	32,7	49,3	18,0

La moyenne des scores totaux de bonnes réponses au test de connaissances sur la Loi sur la santé et la sécurité du travail est de 4,28/6, soit 71 %. Plus des trois quarts (77 %) des jeunes obtiennent quatre bonnes réponses et plus sur les six questions (Figure 11).

Figure 11 Scores au test de connaissance de la Loi sur la santé et la sécurité du travail



5. Conclusion

L'enquête DESJATE a permis de documenter la situation au travail des jeunes estriens et estriennes ainsi que leurs connaissances et les attitudes en matière de syndicalisation, de normes du travail et de santé et sécurité du travail.

En ce qui concerne la situation au travail, on constate d'abord que le cumul d'occupations n'est pas rare chez les 18-35 ans alors qu'un jeune sur quatre occupant un emploi est aussi engagé dans des études, à temps plein ou à temps partiel, et que près d'un jeune sur dix cumule deux emplois ou plus au cours des quatre semaines précédant l'enquête.

La grande majorité des jeunes travaillent dans des PME, c'est-à-dire des entreprises employant moins de cent employés. Les conditions de travail de l'emploi principal sont très variées. On constate que 16 % des jeunes touchent un salaire de dix dollars de l'heure et moins, quelques-uns affirmant même recevoir un salaire horaire inférieur au taux minimum pour les salariés à pourboire, alors qu'à l'autre bout du spectre, un jeune sur dix déclare un salaire supérieur à trente dollars de l'heure. Globalement, l'emploi à temps plein est particulièrement répandu car il concerne les trois quarts des jeunes. La proportion de l'emploi à temps partiel augmente toutefois avec l'intensité de la fréquentation scolaire pour atteindre plus de 50 % chez les jeunes qui étudient à temps plein. D'ailleurs, les études constituent la principale raison évoquée pour expliquer l'occupation d'un emploi à temps partiel de moins de quinze heures par semaine, alors que ce sont les particularités mêmes de l'emploi qui constituent la principale raison avancée pour le travail à temps partiel de plus de quinze heures par semaine.

L'enquête révèle aussi une stabilité d'emploi assez importante chez les jeunes, les trois quart occupant un emploi permanent au moment de l'enquête, un phénomène qu'on peut probablement associer au moins en partie à la surreprésentation des 30 à 35 ans dans l'échantillon⁸. D'ailleurs, la stabilité en emploi s'accroît fortement avec l'âge. Si, dans l'ensemble, 80 % de ceux qui occupent un emploi y sont depuis plus d'un an, cette proportion est d'à peine la moitié chez les 18-20 ans.

Dans l'ensemble presque les deux tiers des jeunes travaillent dans un milieu non syndiqué. On constate une forte association entre la syndicalisation et le niveau de scolarité complété, près de la moitié des diplômés universitaires étant syndiqués alors que moins du tiers des jeunes détenant au plus un diplôme d'études secondaires le sont. Les plus grandes proportions de syndicalisation se retrouvent dans les secteurs *Services d'enseignements, soins de santé et assistance sociale* et *Administration publique et autres services* et la syndicalisation est à son

⁸ L'interprétation des données de l'enquête doit tenir compte du fait que l'échantillon surreprésente certaines catégories de jeunes, notamment les plus âgés et les plus diplômés (Voir Annexe A, éléments méthodologiques).

plus bas dans le secteur *Hébergement, service de restauration, arts, spectacles et loisirs* où elle est de moins de 9 %

Les trois quarts jeunes occupant un emploi syndiqué affirment n'avoir reçu aucune formation sur la convention collective ou le syndicat lors de leur entrée en poste. Dans l'ensemble, la participation syndicale et l'attrait pour la syndicalisation sont plutôt faibles. Près de trois jeunes sur quatre n'ont jamais assisté à une réunion syndicale et plus de la moitié affirment qu'ils préféreraient ne pas être syndiqués si le choix se présentait. La préférence pour la syndicalisation est toutefois significativement plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette préférence est aussi plus élevée dans les secteurs *Services d'enseignements, soins de santé et assistance sociale* et *Administration publique et autres services*, qui sont incidemment les deux secteurs où l'on retrouve les plus grandes proportions de syndicalisation chez les jeunes. Le protocole d'enquête ne permet toutefois pas de savoir si ces jeunes sont attirés par ces secteurs en raison de leur plus forte syndicalisation ou si la fréquentation d'un milieu plus syndiqué accroît l'attrait pour la syndicalisation.

Du côté de la transmission de l'information et des connaissances en matière de normes du travail, la situation est très partagée. Un peu moins de la moitié des jeunes affirme avoir été informée de ses droits en matière de normes du travail par l'une ou l'autre de différentes sources. Les informations à cet égard proviennent principalement des parents, amis et collègues, des employeurs et des services des ressources humaines. Moins d'un jeune sur dix affirme avoir été informé de ses droits en matière de normes du travail par un délégué syndical ou à l'école. Il n'est donc pas surprenant de constater que lorsqu'on demande avec qui ils se sentiraient à l'aise de parler du non respect de la loi sur les normes du travail, les jeunes désignent principalement leur supérieur immédiat ou leur employeur. La compilation des neuf questions du test de connaissance de la Loi sur les normes du travail révèle une moyenne générale de 62% de bonnes réponses. À peine plus de la moitié des jeunes obtiennent une note de passage de six bonnes réponses et plus sur les neuf questions.

En matière de santé et de sécurité du travail, il est inquiétant de constater qu'un jeune sur six a déjà été blessé au travail et qu'un sur douze a déjà dû quitter un emploi en raison de craintes pour sa sécurité ou sa santé. Du côté de la transmission de l'information et des connaissances en matière de santé et sécurité du travail, la situation semble par ailleurs un peu plus rassurante, même s'il reste encore des progrès à réaliser. Un peu moins des deux tiers des jeunes affirment avoir reçu une formation en santé et sécurité du travail dans le cadre de l'emploi principal. Les jeunes femmes sont significativement plus nombreuses que les jeunes hommes à affirmer ne pas avoir bénéficié d'une telle formation. Plus généralement, un peu moins de la moitié des jeunes affirme avoir été informé de ses droits en matière de santé et sécurité du travail par l'une ou l'autre de différentes sources. Les jeunes qui ont été informés l'ont été principalement par un parent, un ami ou un collègue, par un employeur, un service des ressources humaines, ou encore dans le cadre d'une formation en milieu de travail. Par ailleurs, comme dans le cas des normes du travail, les jeunes désignent principalement leur supérieur immédiat ou leur employeur lorsqu'on demande auprès de qui ils feraient des démarches pour changer une pratique de travail qu'ils jugent non sécuritaire. La compilation

des six questions du test de connaissance de la Loi sur la santé et la sécurité du travail révèle une moyenne générale de 71 % de bonnes réponses. Plus des trois quarts des jeunes obtiennent quatre bonnes réponses et plus sur les six questions.

On constate donc, dans l'ensemble, que les conditions de travail des jeunes en Estrie sont très diversifiées et qu'elles sont liées à leur participation scolaire. Au chapitre de la syndicalisation, la participation et l'attitude vis-à-vis de la syndicalisation sont assez peu enthousiastes et on retrouve davantage de jeunes favorables à la syndicalisation dans les milieux qui sont les plus syndiqués.

Dans l'ensemble, les taux de réussite aux tests de connaissance des lois sur les normes du travail et sur la santé et la sécurité du travail font état d'une situation qui, sans être catastrophique, pointe vers la nécessité d'améliorer les pratiques en matière de sensibilisation et d'information. Dans la planification des actions en ce domaine, il importe de considérer que les jeunes s'informent principalement, dans ces deux domaines, auprès des employeurs et de leurs représentants (personnel de supervision et services des ressources humaines). La famille, les amis et les collègues de travail constituent aussi de sources d'informations importantes en matière de santé et de sécurité du travail. Il importe aussi de prendre acte que les jeunes sont spontanément peu enclins à référer aux représentants syndicaux, à la Commission des normes du travail ou encore aux comités de la santé et de la sécurité du travail lorsqu'ils constatent des entorses aux lois sur les normes du travail et sur la santé et la sécurité du travail.

L'équipe de recherche compte poursuivre l'analyse de l'enquête pour approfondir certaines dimensions susceptibles d'éclairer encore davantage l'intervention en matière d'information dans ces domaines importants du travail des jeunes.

Références

- Bernier, J. (2007). Les mutations dans les formes d'emploi et leurs conséquences sur les jeunes. In. S. Bourdon et M. Vultur (dir.), *Regards sur... Les jeunes et le travail* (p. 247-258). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Bernier, J., Vallée, G. et Jobin, C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Rapport final. Québec : Ministère du travail.
- Bourdon, S. et Vultur, M. (dir.) (2007). *Regards sur... Les jeunes et le travail*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Breslin, C. F., Morassaei, S., Wood, M., et Mustard, A.C. (2011). Assessing Occupational Health and Safety of Young Workers Who Use Youth Employment Centers. *American Journal of Industrial Medicine*, 54, 325-337.
- Brun, J.-P. et Laroche, E. (2007). La santé et la sécurité des jeunes au travail. In. S. Bourdon et M. Vultur (dir.), *Regards sur... Les jeunes et le travail* (p. 233-246). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Conférence internationale du travail (2006). *La relation de travail*. Communication présentée à la 95^e session, Rapport V(1), Genève : Bureau international du travail.
- Conseil permanent de la jeunesse (2001). *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Fournier, G., Bourassa, B. et Béji, K. (dir.) (2003). *La précarité du travail*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Gouvernement du Québec (2012a). *Loi sur la santé et la sécurité du travail. L.R.Q., chapitre S-2.1*. Document téléaccessible à l'adresse http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_2_1/S2_1.html. Consulté le 12 janvier 2012.
- Gouvernement du Québec (2012b). *Loi sur les normes du travail. L.R.Q., chapitre N-1.1*. Document téléaccessible à l'adresse http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/N_1_1/N1_1.html. Consulté le 12 janvier 2012.
- Industrie Canada (2011). *Statistiques relatives à l'industrie Canadienne*. Document téléaccessible à l'adresse http://www.ic.gc.ca/eic/site/cis-sic.nsf/fra/h_00005.html#e. Consulté le 1er mars 2012
- Institut de la statistique du Québec (2007). *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Ledoux, É., Bernier, J., Thuilier, C., Laberge, M. et Paquin-Collins, S. (2008). *Approche terrain pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST*. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail.

- Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2006). *La Classification nationale des professions*. Site téléaccessible à l'adresse <http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/RechercheRapide.aspx?val65=*>. Consulté le 21 décembre 2011.
- Salminen, S. (2004). Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. *Journal of Safety Research*, 35, 513-521.
- Statistiques Canada (2010). *Le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007*. Site téléaccessible à l'adresse <<http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm>>. Consulté le 21 décembre 2011.

Annexe A Éléments méthodologiques

Cette annexe décrit le processus de conception et le déroulement de l'enquête DESJATE et présente le profil des répondantes et répondants.

Conception et déroulement de l'enquête DESJATE

L'enquête DESJATE tire son origine d'un questionnement porté par le comité des partenaires de l'organisme Illusion-Emploi qui cherchait à comprendre pourquoi les jeunes travailleuses et travailleurs ne font pas valoir leurs droits en matière de normes du travail, de conventions collectives et de santé et sécurité au travail. C'est à partir de cette interrogation qu'Illusion-Emploi a interpellé le CÉRTA pour élaborer un projet d'enquête auprès des jeunes en Estrie.

Le protocole d'enquête et le questionnaire ont été élaborés sous la direction de Sylvain Bourdon, en collaboration avec un comité aviseur réuni par Illusion-Emploi. Le questionnaire est composé de questions fermées (catégorielles et échelles de type Likert). Un premier bloc de questions porte sur le nombre d'emplois occupés au cours de la dernière année et sur les caractéristiques du plus récent emploi occupé. Les personnes n'ayant occupé aucun emploi au cours de l'année précédant l'entrevue ne sont pas incluses dans l'échantillon. Un second bloc de questions vise à documenter les attitudes et connaissances sur les droits du travail. Un dernier bloc porte sur les caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, municipalité de résidence...) de la personne interviewée. C'est dans ce bloc qu'on retrouve le test de quinze questions (Annexe B) destinées à mesurer la connaissance des lois en matière de normes et de santé et sécurité du travail. L'appui du comité aviseur s'est avéré particulièrement précieux dans l'élaboration de ce test de connaissance.

La firme Écho-sondage a été mandatée pour réaliser la collecte de données par sondage téléphonique auprès d'un échantillon aléatoire de 300 jeunes de 18 à 35 ans en Estrie (région 05). Le questionnaire n'étant disponible qu'en français, les personnes ne pouvant répondre dans cette langue ont dû être exclues de la population du sondage. Le prétest et la passation du questionnaire se sont déroulés entre le 2 novembre et le 7 décembre 2011. Avec un minimum de trois appels par numéro non complété, le taux de réponse au sondage, calculé selon la méthode empirique de l'ARIM⁹, a été de 67,9 %.

Le projet de recherche a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche – Éducation et sciences sociales de l'Université de Sherbrooke et la collecte s'est déroulée dans le respect de la politique de confidentialité d'Écho-sondage¹⁰. Pour assurer l'indépendance du processus

⁹ <http://www.mria-arim.ca/STANDARDSFRE/Response.asp>.

¹⁰ <http://www.echosondage.com/confidentialite.htm>.

et la confidentialité des données, celles-ci ont été transmises directement de la firme de sondage au chercheur principal de l'étude, au CÉRТА de l'Université de Sherbrooke, sous la responsabilité duquel les analyses ont été menées.

Les analyses descriptives et corrélationnelles (Khi-deux de Pearson) ont été menées avec le logiciel SPSS (PASW) version 17.0. Pour alléger la présentation, seules les associations statistiquement significatives ($p < 0,05$) sont signalées.

Profil des répondantes et répondants

Le budget disponible pour l'enquête ne permettait pas de stratifier l'échantillon, ce qui fait en sorte qu'il est légèrement biaisé relativement à l'ensemble de la population des 18-35 ans de l'Estrie. Ces biais, probablement imputables à la facilité à joindre certains groupes et à leur acceptation de répondre au sondage, doivent être pris en considération dans l'interprétation des résultats.

Le Tableau 25 montre que les femmes sont surreprésentées (59 % c. 41 %) dans l'enquête, un phénomène courant dans les échantillons non stratifiés. Les 18-20 ans sont sous-représentés (10 %) et les 30-35 ans sont surreprésentés (38 %)¹¹. On remarque aussi que les répondantes et les répondants possédant un diplôme d'études universitaires (32 %) sont proportionnellement plus nombreux que dans la population générale. En ce sens, il apparaît une légère surreprésentation des diplômés universitaires que nous ne pouvons cependant pas confirmer avec certitude dans la mesure où nous ne disposons de données que pour la tranche d'âge des 25-64 ans en Estrie.

¹¹ Il faut considérer que ce groupe n'inclut que trois années alors que les autres en incluent cinq. On devrait théoriquement s'attendre à ce que les 18-20 ans incluent 16,7 % de l'échantillon et chacun des autres groupes 27,8 % de l'échantillon.

Tableau 25 Caractéristiques sociodémographiques répondantes et répondants

	n	%
Ensemble	300	100,0
Genre		
Hommes	122	40,7
Femmes	178	59,3
Âge [†]		
18-20	28	9,6
21-25	72	24,7
26-30	80	27,5
30-35	111	38,1
Plus haut niveau de scolarité atteint ou complété		
Terminé au moins la 6 ^e année	8	2,6
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	79	26,3
Études ou diplôme collégial	116	38,7
Études ou diplôme universitaire de 1 ^{er} cycle	72	24,0
Diplôme universitaire de 2 ^e cycle	25	8,3

[†] Neuf personnes ont entre 18 et 35 ans, mais elles n'ont pas fourni leur année de naissance.

Le Tableau 26 met en parallèle la répartition des répondantes et répondants selon la MRC habitée au moment de l'enquête et la répartition à laquelle on se serait attendu en fonction des populations des différents territoires selon les données du recensement¹².

¹² Notons toutefois qu'en raison de la disponibilité des données, l'échantillon théorique est calculé d'après la population totale des MRC et non seulement celle des 18 à 35 ans.

Tableau 26 Répondantes et répondants selon la MRC

	n	%	% théorique de l'échantillon
Ensemble	291	100	100
Coaticook	16	5,5	6,0
Le Granit	16	5,5	7,2
Le Haut-Saint-François	15	5,2	7,0
Le Val-Saint-François	20	6,9	9,4
Les Sources	8	2,7	4,7
Memphrémagog	36	12,4	15,7
Sherbrooke (Territoire équivalent)	180	61,9	50,3

Les pourcentages théoriques de l'échantillon ont été calculés par rapport aux populations des MRC concernées. Il s'agit toutefois des populations totales et non des populations âgées de 18 à 35 ans.

On constate par ailleurs que 16 % des répondantes et répondants habitent chez l'un ou l'autre de ses parents. Comme on peut s'y attendre, cette proportion est beaucoup plus élevée (78 %) chez les 18-20 ans que chez les autres groupes d'âges. Compte tenu de la répartition de l'échantillon, une comparaison avec les données populationnelles à cet égard n'est pas possible.

ANNEXE B Test sur la connaissance des lois sur les normes et sur la santé et la sécurité du travail

Cette partie présente de manière détaillée le libellé de chaque question qui compose le test sur la connaissance des lois sur les normes et sur la santé et la sécurité du travail. Les libellés prennent appui sur la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (Gouvernement du Québec, 2012a) et sur la *Loi sur les normes du travail* (Gouvernement du Québec, 2012b). C'est sur la base des réponses fournies à ce test par les répondantes et les répondants qu'ont été dégagés les résultats présentés aux tableaux et figures à la fin des sections 3 et 4 du rapport.

Libellé LNT	V/ F	Référence
À chaque paye, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin lui permettant de vérifier le calcul de son salaire	Vrai	Loi sur les normes du travail (LNT) article 46 : « L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. »
Le salaire minimum est moins élevé pour une personne qui reçoit des pourboires dans le cadre de son emploi	Vrai	LNT article 50 : « L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit. »
Un employeur peut exiger qu'un employé qui a moins d'expérience suive une formation ou fasse une période d'essai sans être rémunéré	Faux	LNT article 57, no 4 : « Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants : [...] 4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur. »
Si une caissière travaille 45 heures dans une semaine, elle a droit à 5 heures payées en heures supplémentaires, à temps et demi	Vrai	LNT article 52 : « Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement. » Et 55 : « Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire. »
Un employé bénéficie de trois semaines de vacances par année après cinq ans de service continu	Vrai	LNT article 69 : « Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues. »

Un employeur peut obliger une personne à travailler pendant un congé férié, comme l'Action de grâce ou Noël	Vrai	<p>LNT article 60 :</p> <p>« Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:</p> <p>1° le 1er janvier;</p> <p>2° le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;</p> <p>3° le lundi qui précède le 25 mai;</p> <p>4° le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;</p> <p>5° le 1er lundi de septembre;</p> <p>6° le deuxième lundi d'octobre;</p> <p>7° le 25 décembre. »</p> <p>et 63 :</p> <p>« Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue. »</p>
Un employeur peut exiger que l'employé paye pour l'uniforme avec le logo de la compagnie qui doit être porté pendant le travail	Faux	<p>LNT article 85 :</p> <p>« L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. »</p>
Un employé qui a moins de trois mois de service n'a pas droit à une indemnité lors d'un congé férié	Faux	<p>LNT article 62 :</p> <p>« Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. »</p> <p>et 65 :</p> <p>« Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour. »</p>
Un employeur peut exiger qu'un serveur aux tables partage ses pourboires avec les autres employés	Faux	<p>LNT article 50 :</p> <p>« L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires. »</p>

Libellé LSST	V/ F	Référence
Dans le cadre de son emploi, une personne peut refuser d'accomplir une tâche si elle croit qu'elle présente un danger pour elle ou qu'elle peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger	Vrai	Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) article 12 : « Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. »
Vous avez le droit de demander de recevoir une formation en santé et sécurité pour une tâche que vous devez effectuer au travail	Vrai	LSST article 10 no 1 : « Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements : 1° à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés [...]. »
Dès le premier jour d'embauche, un employé est protégé par la Commission de la santé et sécurité du travail	Vrai	LSST article 1 : « Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par : [...] « travailleur » : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception : [...]. »
Les employés à temps partiel et les étudiants ne sont pas protégés par la Commission de la santé et sécurité du travail	Faux	LSST article 1 : « Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par : [...] « travailleur » : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant dans les cas déterminés par règlement, à l'exception : [...]. »

Les équipements de protection individuelle, comme un casque ou des bottes de sécurité, doivent être fournis gratuitement par l'employeur	Vrai	LSST article 51 no 11 : « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment : [...] 11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements [...]. »
Des cotisations de santé et sécurité au travail sont prélevées sur les payes	Faux	LSST article 247 : « La Commission perçoit des employeurs les sommes requises pour défrayer tous les coûts qui découlent de l'application de la présente loi et des règlements. »