

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

DANS L'OMBRE DE LA LOI DES NORMES DU TRAVAIL : UNE RECHERCHE-
ACTION VISANT À SENSIBILISER LES JEUNES À CETTE RÉALITÉ

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
JEAN-FRANÇOIS PLANO

AOÛT 2009

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens en premier lieu à remercier ma directrice de recherche Shirley Roy. Ses conseils, son expertise, son humanisme et sa rigueur intellectuelle et méthodologique auront été des atouts majeurs dans la réalisation de ce projet. Carolyne Grimard, coordonnatrice du CRI, aura également été d'un précieux secours quant à sa disponibilité pour le travail plus « technique » et pour son écoute lors des moments plus difficiles. Merci Caro.

Il faut également que je remercie la direction du Collège Lionel-Groulx, sans qui ce projet n'aurait pu avoir lieu. Je tiens à remercier plus particulièrement Mme Johanne Raymond, conseillère pédagogique, qui a donné, dès le départ, un appui indéfectible au projet.

Toujours à l'intérieur des murs du cégep, merci à Charles Jutras, Julie Landry, Jean-Pierre Lepage et Joanne Perrault, les quatre enseignants qui ont administré les questionnaires à leurs groupes, et plus largement à l'ensemble du département de philosophie. Un merci tout spécial à Julie Landry pour l'animation des groupes de discussion ainsi que son intérêt et sa passion à la fois dans ce projet, mais plus largement dans la volonté d'aider ses étudiants.

Enfin, comment ne pas remercier ma conjointe, Virginie, pour ses encouragements et son soutien ainsi que Massimo et Milie qui, par moments, perdaient leur père enfermé à double tour dans le bureau...

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	vii
RÉSUMÉ	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	10
JEUNES, TRAVAIL ET DROIT : VERS UN CHANGEMENT DE VALEURS?	10
1.1 Introduction.....	10
1.2 Un changement de valeur	11
1.2.1 L'individualisation du rapport au travail.....	13
1.3 L'entrée dans le marché du travail	15
1.4 Portrait des jeunes travailleurs au Québec.....	16
1.5 L'importance du Droit dans la société moderne	19
1.6 La citoyenneté et les droits	21
1.7 Les jeunes, un groupe social pertinent à notre étude	22
CHAPITRE II	25
LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET SES INSTANCES	25
2.1 Introduction.....	25
2.2 Petite histoire des normes du travail (Canada, Québec)	25
2.2.1 La Commission des normes du travail du Québec	30
2.2.2 Les jeunes et la LNT	32
CHAPITRE III	34
CHOIX MÉTHODOLOGIQUE.....	34
3.1 Introduction	34
3.2 La recherche-action	35
3.3 Le cégep comme univers d'analyse	38
3.4 Les étapes de la recherche en fonction des objectifs.....	40
3.4.1 Mesurer les connaissances.....	40
3.5 Population et échantillon.....	42
3.5.1 Portrait de la population du cégep	42

3.6 La restitution	46
3.6.1 Le solutionnaire.....	46
3.6.2 Portrait de l'échantillon des <i>focus groups</i> (73 participants).....	48
CHAPITRE IV.....	51
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	51
4.1 Introduction.....	51
4.2 Distribution générale de la population étudiée.....	52
4.2.1 Un patron qui respecte les normes?.....	52
4.2.2 Des expériences de travail multiples	55
4.2.3 Le visage des répondants	60
4.3 Présentation des résultats sur les contenus de la LNT.....	63
4.3.1 À qui s'applique les normes du travail?	64
4.3.2 La rémunération : une dimension importante de la LNT	68
4.3.3 Les temps libres : mythes et réalités?	74
4.3.4 Uniforme et tenue vestimentaire.....	77
4.3.5 Des vacances pour tous?.....	79
4.3.6 Congédié, vraiment?	83
4.3.7 Des factures refilées aux employés.....	85
4.4 Est-ce que les jeunes connaissent la LNT?	88
4.4.1 Une bonne réponse sur deux	88
CHAPITRE V.....	94
LES IDÉES FORTES DE LA RECHERCHE	94
5.1 Introduction.....	94
5.2 Analyse et interprétation des résultats	96
5.3 Les dimensions normatives.....	97
5.3.1 La rémunération : une dimension importante de la LNT	98
5.3.2 Les temps libres – mythes et réalités	99
5.3.3 Uniforme et tenue vestimentaire.....	100
5.3.4 Des vacances pour tous	101
5.3.5 Congédié, vraiment?	102

5.3.6 Des factures refilées aux employés.....	103
5.4 Dimensions analytiques	103
5.5 Conclusion.....	111
CONCLUSION	114
BIBLIOGRAPHIE.....	120
APPENDICE 1 - Questionnaire.....	126
APPENDICE 2 – « Corrigé »	137

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	44
Tableau 2	50
Tableau 3	53
Tableau 4	54
Tableau 5	55
Tableau 6	56
Tableau 7	56
Tableau 8	57
Tableau 9	58
Tableau 10	59
Tableau 11	59
Tableau 12	60
Tableau 13	61
Tableau 14	61
Tableau 15	62
Tableau 16	63
Tableau 17	65
Tableau 18	66
Tableau 19	67
Tableau 20	67
Tableau 21	68
Tableau 22	68
Tableau 23	69
Tableau 24	71
Tableau 25	73
Tableau 26	74
Tableau 27	75
Tableau 28	76
Tableau 29	77
Tableau 30	78
Tableau 31	79
Tableau 32	80
Tableau 33	81
Tableau 34	81
Tableau 35	82
Tableau 36	83
Tableau 37	84
Tableau 38	85
Tableau 39	86
Tableau 40	87
Tableau 41	88
Tableau 42	90
Graphique 1	91

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

CÉGEP	Collège d'étude générale et professionnelle
CNT	Commission des Normes du travail
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LNT	Loi des Normes du travail
PREL	Partenaires de la réussite éducative des jeunes dans les Laurentides

RÉSUMÉ

En 2005, la Commission des Normes du Québec (CNT) organisait une vaste enquête sur l'évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail. De cette étude, un constat principal est ressorti; les jeunes (15-24 ans), sont les travailleurs les plus durement touchés par le manquement aux normes du travail.

Nous savons également que la majorité des jeunes ont un double statut : celui d'étudiants et de travailleurs. Différentes études nous apprennent que le taux d'étudiants occupant un emploi rémunéré pendant l'année scolaire tourne autour de 75%. Ainsi, la majorité des jeunes travaillent déjà en parallèle à leurs études. De plus, occupant principalement des emplois dans les secteurs les plus précaires (hébergement, restauration, service), les jeunes sont susceptibles d'être les principales victimes d'infractions à la Loi des Normes du travail (LNT).

Dans la recherche-action que nous avons menée auprès des jeunes étudiants du niveau collégial (Collège Lionel-Groulx), nous avons cherché, dans un premier temps à mesurer le niveau des connaissances de la LNT et, en deuxième lieu, comprendre les rapports que les jeunes entretiennent avec le travail rémunéré. Nous avons mis en place deux moyens de restitution : un solutionnaire remis à chaque étudiant ayant participé à l'étude (290 répondants) et des groupes de discussion pour une partie d'entre eux (73 étudiants rejoints) afin de réfléchir sur les moyens d'action.

L'hypothèse qui a guidé nos choix est qu'un étudiant mieux informé sur les aspects d'une loi sociale, en l'occurrence celle des normes du travail, développera une certaine assurance au niveau professionnel et une plus grande conscience sociale. C'est donc dans l'optique d'une plus grande participation à la vie citoyenne que cette recherche s'inscrit. La présente étude tente aussi de proposer des pistes de solution afin d'amener les étudiants à connaître leurs droits au cours d'une activité de formation.

Mots clefs : Jeunes, Loi des Normes du travail (LNT), Commission des Normes du travail (CNT), Travail, Rapport au travail, Recherche-action

« Pour enseigner, il faut savoir écouter »

INTRODUCTION

La présente recherche a trouvé sa pertinence dans le travail d'enseignant que je réalise depuis maintenant deux ans dans une institution collégiale (cégep). Deux années qui m'ont permis d'écouter les étudiants et surtout de saisir leurs questionnements qui débordaient largement du contenu des cours donnés. Aux pauses, avant et après les cours, j'étais à l'affût des situations vécues par les étudiants au niveau du travail rémunéré qu'ils effectuaient. Sachant que j'avais travaillé dans différents organismes de défense de droits, plusieurs étudiants venaient se confier. Ils me racontaient leurs problèmes liés au travail, leurs malaises avec leurs collègues ou leurs employeurs, leurs craintes d'un congédiement, les privant tant d'argent que d'un statut social, s'ils n'acceptaient pas, par exemple, les heures supplémentaires obligatoires, etc. Démunis devant ce qu'ils considéraient être des injustices, ils se demandaient quoi faire. Même scolarisés, devant une injustice ou une situation d'abus, ils avaient le sentiment d'être sans recours, comme perdus devant l'univers juridique qui leur paraît extrêmement complexe. C'est donc suite à ces nombreuses et répétitives interrogations que l'idée de cette étude a germé.

Enseigner, ne se résume pas à transférer un flot de connaissances à l'étudiant. À la limite de l'âge adulte, les étudiants du niveau secondaire et collégial s'ouvrent à la citoyenneté et à la responsabilité sociale (par exemple, par le droit de vote aux élections). Même pour les autodidactes, cette citoyenneté, avec les innombrables aspects qu'elle suppose, ne peut s'apprendre complètement par soi-même, d'où l'importance du rôle joué par l'école.

Au niveau de l'enfance puis plus tardivement à l'adolescence, les jeunes comme groupe ont vu leurs droits s'élargir de manière importante. Aujourd'hui, partout, des groupes de pression condamnent fortement le travail des enfants. Les campagnes contre l'exploitation, le travail forcé et les contraintes socio-économiques poussant plus d'un enfant à quitter les bancs d'école pour un travail pénible, peu lucratif et souvent dangereux, sont nombreuses.

Pourtant lorsqu'on y regarde de plus près, le travail des enfants mineurs existe bel et bien. Évidemment, il ne s'agit pas de comparer la réalité d'une fillette de 12 ans travaillant 12 heures par jour dans une manufacture londonienne de 1850 avec un étudiant de 17 ans travaillant au dépanneur du coin en dessous du salaire minimum dans les années 2000. Cela dit, le groupe des 15-24 ans demeure la catégorie d'âge où les abus et les injustices en regard des conditions de travail sont encore les plus élevés (CNT; 2005). C'est ici que se précise notre questionnement de recherche.

Si, comme le mentionne Vultur, « il ne semble pas exister aujourd'hui, au Québec, une marginalisation [en lien avec la position sur le marché du travail] des jeunes au profit des adultes actifs et des retraités » (Vultur, 2005 : 68), une autre forme de discrimination semble subsister envers les 15-24 ans. Cette discrimination concerne le non-respect des normes minimales du travail.

Ainsi, les jeunes ont plus de chances d'être victimes d'injustices que les autres catégories d'âge. C'est cette situation que nous voulions mieux comprendre. D'après nous, malgré le fait qu'une loi protège les jeunes en situation d'emploi, ceux-ci ne connaissent pas l'existence de la Loi des Normes du travail (LNT)¹ ou, de manière plus spécifique, ses nombreuses dispositions. Les jeunes devenaient donc une catégorie sociale² des plus intéressante à étudier dans leur rapport aux normes du travail les concernant.

¹ Sanctionnée le 22 juin 1979 et entre en vigueur en avril 1980.

² Il y a deux écoles de pensée sur le sujet. Celle qui affirme que les jeunes forment une catégorie sociale (la jeunesse serait une catégorie fondée sur des préoccupations et des

Ainsi, ce mémoire prend racine dans la volonté d'aider les jeunes au niveau des situations complexes vécues en lien avec le travail rémunéré qui, parfois, peuvent perturber leur concentration académique. La défense de droits et la connaissance des droits (particulièrement les droits sociaux) ont toujours été un engagement pour moi. La justice sociale et surtout sa diffusion par l'éducation populaire sont primordiales au sein d'une société libre et démocratique. Dans ce sens, le rôle de l'enseignement au niveau collégial est également de questionner ce genre de situations. Nous pouvons constater que la formation académique, presque exclusivement axée sur l'accumulation de connaissances, néglige certains aspects de la vie sociale. Les jeunes se préparent à devenir informaticiens, plombiers, comptables, ingénieurs ou infirmiers sans aucune préparation qui leur permettrait de comprendre et de connaître l'univers juridique qui fonde et encadre les conditions de travail qui seront les leurs à court terme. Plus largement encore, de l'école, les étudiants ne reçoivent que peu de connaissances quant à la vie citoyenne. Ainsi, ma volonté était de leur donner accès à des connaissances pratiques qui contribueraient à faciliter leur intégration socio-professionnelle et citoyenne.

J'effectue donc cette recherche avant tout pour les étudiants du réseau collégial et pour ceux qui y accéderont éventuellement. Tout au long de l'élaboration du projet, de sa réalisation et encore aujourd'hui, ma principale préoccupation fut son ancrage dans la réalité. Comment faire pour que mes conclusions ne soient pas simplement « tablettées »? Je voulais que les retombées soient pratiques, concrètes et à une plus petite échelle, qu'elles aient des répercussions dans la vie de certains jeunes. Sans avoir la prétention de révolutionner le monde de l'éducation, ou dans une moindre mesure d'amener des modifications aux grilles de cours-horaires. Je voulais aussi offrir les possibilités d'élaborer un projet éducatif viable et concret et intègre les droits citoyens en lien avec le travail dans la formation.

critères communs) et celle qui prétend que la jeunesse n'est qu'une création, une construction sociale (uniquement défini par l'âge principalement) puisque l'hétérogénéité de cette « catégorie » est extrêmement marquée (Métailié, 1978).

Je crois qu'un jeune conscientisé aux réalités du monde du travail et ayant une meilleure compréhension de la Loi a de plus grandes chances d'être sensibilisé aux autres secteurs du droit. Par ricochet, s'appuyant sur l'idée de « transférabilité des schèmes » de Lahire (1998), le savoir acquis au niveau des dispositions des normes du travail pourra se transposer au développement d'habiletés citoyennes. Il s'agit en fait d'une forme d'appropriation du savoir. C'est ainsi, qu'une conscientisation citoyenne pourrait s'instaurer dans l'esprit des jeunes collégiens.

Question de recherche

Le point de départ de ce travail est donc la question du rapport au travail chez les jeunes. L'étude des taux d'infractions produit par la Commission des Normes du travail (CNT), de qui relève l'application de la LNT, fut une lecture qui nous a incité à construire ce projet (CNT, 2005). Puisque les jeunes (15-24 ans) constituent un groupe social plus fortement touché par les infractions aux normes du travail, nous avons décidé de chercher à saisir ce phénomène. Pourquoi les jeunes sont-ils davantage sujets aux injustices? Travaillant dans un cégep, le choix d'étudier un groupe de jeunes scolarisés s'est rapidement imposé. De plus, les jeunes cégépiens sont présentement, pour la grande majorité d'entre eux, en situation d'emploi.

Une question est au coeur de notre réflexion. Les jeunes étudiants du réseau collégial connaissent-ils les protections prévues à la Loi des Normes du travail auxquelles ils ont droit lorsqu'ils sont en situation d'emploi? C'est ainsi que nous pourrions formuler notre question de départ. En d'autres termes, la LNT est-elle connue et surtout comprise par les jeunes étudiants? Quelles connaissances les jeunes ont-ils des différentes dispositions de cette loi? Quels sont les recours auxquels ils ont accès lorsque leurs droits sont bafoués, volontairement ou non? L'objet de notre réflexion se concrétise donc dans les termes suivants : mesurer le niveau de connaissances d'une loi qui les touche directement; la Loi des Normes du travail. À l'aide de questions simples, nous avons tenté de mesurer leurs connaissances, mais plus encore, leurs perceptions de cette loi. Par des

mécanismes de restitution, nous avons animé des discussions qui favoriseront, nous l'espérons, la conscientisation.

Lors de la grande étude de 2005 réalisée par la Commission des normes du travail (CNT, 2005), celle-ci mesurait les taux d'infractions relatifs à certaines dispositions de la Loi. On s'aperçoit, dès lors, que la catégorie des jeunes 15-24 ans est la plus durement touchée³, et ce, dans presque tous les domaines d'application de la LNT (paiement des heures supplémentaires, temps travaillé non rémunéré, temps chômé payé, salaire minimum, bulletin de paie, etc) (CNT, 2005). Si certains passages de la loi des normes du travail sont plus « médiatisés », la majorité des articles de la loi ne sont pas connus des citoyens. Par exemple, sans en connaître le taux précis en vigueur, la grande majorité des gens savent qu'il existe un salaire minimum. Les abus concernant cette disposition sont d'ailleurs pratiquement inexistant⁴. Les protections au sujet d'autres aspects de la Loi sont plus nombreuses; rien n'est laissé au hasard. De nombreux dispositifs codifient les différents aspects du travail. D'ailleurs, la grande majorité des plaintes reçues à la CNT sont associées à des articles de la loi moins connus du grand public. Nous pouvons supposer que plusieurs plaintes ne sont pas déposées parce que le fondement de l'abus n'est souvent connu ni de l'employé, ni de l'employeur. Ceci renforce notre hypothèse voulant qu'une plus grande connaissance de la loi favoriserait une augmentation des recours. Il faut mentionner que, malgré notre intuition, cet aspect ne sera pas mesuré dans le cadre de cette recherche. Tout d'abord, parce que l'objectif n'est pas de démontrer qu'il y a augmentation des recours lorsque les gens ont une meilleure connaissance de la Loi et deuxièmement, parce qu'il serait difficile de mesurer s'il y a augmentation des recours sans faire un suivi, dans le temps, auprès des répondants. Toutefois, nous devons mentionner également qu'il ne suffit pas de reconnaître les situations abusives pour que l'utilisation des recours légaux augmentent. Encore faut-il que les individus aient les dispositions sociales et

³ Les analyses des résultats de l'enquête de la Commission des normes du travail auprès des salariés non syndiqués (mars 2005), nous apprennent que les taux d'infraction chez les 15-24 ans, sont presque tous supérieurs aux taux des 25 ans et plus.

⁴ http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/campagne_jeunes/documents/enquete.pdf, p.11

culturelles pour passer à l'acte, c'est-à-dire entreprendre des recours et formuler une plainte.

D'autres questions découlent de notre question de départ. Par exemple, après avoir reçu les explications (par un « corrigé » papier de leur questionnaire) sur les dispositions de la Loi des Normes du travail, cela aura-t-il des répercussions sur la volonté des jeunes à défendre leurs droits? Autrement dit, une connaissance accrue de la Loi des normes du travail, acquise par le biais d'une formation ou d'un autre moyen, incitera-t-il les jeunes à contester davantage les injustices et à faire respecter leurs droits⁵? Quelles sont donc leurs motivations à défendre leurs droits?

La mission de la Commission des Normes du travail (CNT) vise, entre autre, à sensibiliser les employés aux droits dont ils disposent. La CNT exerce les fonctions suivantes : informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail notamment par des séances d'information et des séminaires aux employeurs ; informer et renseigner les salariés et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la Loi sur les normes du travail ; surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre ; surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre et, enfin, tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mésententes relatives à l'application de la présente loi et des règlements.

Objectifs de recherche

Ce qui nous a animé dans cette recherche c'est, dans un premier temps, l'importance de la diffusion d'information sur la LNT pour favoriser des relations de travail plus harmonieuses découlant d'un cadre où les conditions du travail sont clairement définies. Les jeunes ne sont pas « déconnectés » des normes du travail,

⁵ Nous ne serons pas en mesure de mesurer cette possibilité puisque nous ne ferons pas de suivi (une étude longitudinale aurait pu mesurer plus adéquatement cette réalité). Sans mesurer s'il y a ou non augmentation du nombre de plaintes, nous adresserons la question aux étudiants lors des *focus groups*.

mais leur travail est plutôt une sorte « d'à côté » de leur étude, une simple source de revenus. Ils ne souhaitent pas ou peu s'investir dans leur milieu de travail. De toute façon, ces emplois ne sont que temporaires.

Dans un deuxième temps, nous voulions sensibiliser les jeunes à l'importance de faire valoir leurs droits et de revendiquer le respect de ceux-ci. Nous supposons qu'une plus grande connaissance de la Loi amènera les jeunes étudiants à développer leur confiance vis-à-vis du monde du travail tout en acquérant les outils faisant d'eux des citoyens plus conscients de leurs droits; ils participeront aussi à la vie démocratique. Nous croyons que plus les individus connaissent les lois, plus ils ont recours aux mécanismes de réparation. C'est l'une des idées qui anime la réalisation de ce projet. La Loi des Normes du travail est complexe et riche en subtilités.

Les objectifs de notre recherche sont à la fois de questionner l'importance, voire la nécessité, de l'implantation d'une formation reliée à la défense de droit. Ainsi que la sensibilisation aux lois sociales et à la prise en charge individuelle.

Dès lors, en tant que chercheur, un choix s'est imposé, celui de faire une recherche-action : le changement est l'un des objectifs avoués de la démarche. Changements à petite échelle chez les participants à l'étude, mais également changements de plus grande importance au niveau de la formation académique. Les changements sont donc à la fois micro et macro puisqu'ils visent l'individu et l'organisation scolaire et plus spécifiquement la formation. Ces transformations, nous l'espérons, passent dans ce cas par une sensibilisation aux lois. Nous savons que les étudiants, principalement ceux du niveau collégial, souhaitent arrimer connaissances et aspects pratiques : « les élèves désirent faire des liens entre les matières enseignées à l'école et leur application dans la vie de tous les jours » (Rioux, 2004 : 12). Dans ce sens, un cours de défense de droits serait un outil fort pertinent pour les jeunes.

Nous avons donc choisi la recherche-action comme moyen pour découvrir la réalité des étudiants au travail (l'aspect recherche), mais surtout pour les sensibiliser à la LNT. En ce sens, nous avons construit notre recherche autour de deux aspects. Le premier fut l'élaboration d'un questionnaire servant à mesurer le niveau de connaissances des étudiants. Le second, une restitution passant par deux moyens d'action : un solutionnaire remis à l'ensemble des répondants de la recherche (290 étudiants) et une série d'animation de groupe de discussion (73 étudiants).

Puisque nous visons le changement, pourquoi ne pas espérer certains échos à cette recherche? Par exemple, certains enseignants pourraient adopter leurs cours pour y inclure une formation sur les normes du travail ou encore des associations étudiantes et des groupes communautaires⁶ pourraient développer des formations destinées aux étudiants de différents cégeps.

Pour suivre notre cheminement, nous avons construit notre réflexion autour de nos questions de recherche. Ce mémoire comprend donc cinq chapitres. Le premier fait état des principaux thèmes de notre recherche : le droit, le travail et les jeunes. Nous présenterons les travaux de différents auteurs qui se sont penchés sur ces thèmes. Nous y présenterons également la perception des jeunes et de leur rapport au travail et comment celui-ci est en mutation. Les auteurs abordés nous aideront à approfondir notre réflexion sur le sujet.

Le chapitre II porte sur les normes du travail dont la Commission des Normes du travail et la Loi sur les Normes du travail. Dans ce chapitre, nous retraçons, dans les grandes lignes, l'historique du développement des lois du travail. Nous y présenterons également le rôle et les mandats de la CNT ainsi que les mécanismes d'application de la LNT au complet.

⁶ L'organisme *Au bas de l'échelle* offre déjà des formations pour les jeunes (cégeps, centres de réinsertion, etc.)

Le troisième chapitre est consacré à la méthodologie. Nous y retrouvons les étapes du déroulement de la recherche et de la cueillette des données. C'est dans ce chapitre que nous expliquons plus précisément le choix d'effectuer une recherche-action. Nous présenterons aussi les moyens de restitution retenus, le portrait de notre échantillon de recherche et les mécanismes de sélection de nos unités de recherche.

Dans le quatrième chapitre, nous dévoilerons les résultats des répondants qui ont participé à la cueillette de données par questionnaire. Nous pourrons saisir le niveau de connaissances des participants et en discuter. Nous pourrons alors identifier les dimensions de la LNT qui sont les mieux connues par les étudiants et celles qui demeurent moins connues.

Enfin, le dernier chapitre comprend l'analyse et l'interprétation des résultats provenant des groupes de discussion effectués en dernière étape de la recherche. Il s'agit de l'analyse des données issues de l'animation des groupes de discussions. Afin d'atteindre les objectifs de la recherche-action, nous allons revenir sur les différentes questions et mises en situation du questionnaire et suggérer des interprétations qui font avancer la réflexion sur les dispositions de la LNT.

CHAPITRE I

JEUNES, TRAVAIL ET DROIT : VERS UN CHANGEMENT DE VALEURS?

1.1 Introduction

Trois grands thèmes sont abordés dans cette étude : celui du travail comme moteur important de socialisation, celui de l'accessibilité au droit et au développement d'une conscience citoyenne et, enfin, celui des jeunes comme catégorie sociale. Nous garderons en tête le rôle de l'école dans notre société en tant que formation à la citoyenneté. À ces grands thèmes s'en grefferont d'autres : le rapport entre jeune et travail (différentes formes de discrimination en emploi), la vulnérabilité des jeunes et les changements individualisant le rapport au travail.

Plusieurs auteurs ont proposé des explications autour de ces thèmes. Ainsi, que ce soit la précarisation de l'emploi (Madou, 2005; Meyer, 1999), le chômage (Desnoyers, 1997), la vulnérabilité de certaines catégories de travailleurs (Bernstein, 2005) ou encore la disparité d'accès à l'emploi (Arliaud et Eckert, 2002), les auteurs nous éclairent sur les profondes mutations du marché de l'emploi et leurs répercussions sur l'individu. Toutefois, dans le cadre de ce mémoire, nous nous intéresserons davantage à la connaissance d'une loi en particulier et aux implications de cet apprentissage.

Ainsi, pour bien comprendre les nouvelles réalités reliées au monde du travail, il est essentiel de comprendre les changements culturels plus généraux que la société a subies. D'emblée, il faut dessiner à grands traits les transformations de la société. Cette opération nous permettra de repérer les éléments agissant sur la construction sociale des jeunes, sur leur rapport au monde et plus précisément sur leur rapport au travail.

1.2 Un changement de valeur

De profondes mutations sociales et culturelles ont entraîné une refonte des logiques du travail depuis 10 ans. Nous assistons aussi à une fragmentation des structures traditionnelles du travail à travers la multiplication des emplois atypiques (précarisation, agence de placement, flexibilisation, abolition des permanences, travail parcellisé, délocalisation). Le jeune travailleur se retrouve donc dans :

une société en pleine mutation qui casse le système d'emploi unique de la société salariale classique au profit d'un système d'emploi pluriel qui multiplie les emplois tremplins et les emplois satellites aux marges de l'emploi classique (Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 : 5).

Le rapport que les jeunes entretiennent avec le travail est donc en mutation. En effet, selon une étude de Gauthier (2002), les jeunes placent de moins en moins le travail au centre de leurs valeurs. Ce déplacement se fait vers d'autres dimensions de leur vie : les relations personnelles, la famille, le temps libre. Ceci nous laisse croire que « la grande majorité des jeunes Québécois d'aujourd'hui ont une *conception expressive* du travail et s'attendent à ce qu'il soit une source d'épanouissement et de développement personnel » (Vultur, 2005 : 67). Le travail demeure donc un aspect structurant essentiel et incontournable du développement individuel et social des jeunes et il est de plus en plus perçu comme un aspect de la vie sociale parmi d'autres. Ainsi, le travail n'est plus perçu comme la seule valeur importante ou centrale de la vie (Méda, 1995), on le considère davantage dans sa dimension instrumentale (Giddens 1994; Habermas, 1973).

Chez les jeunes, principalement, mais également dans d'autres parties de la population, le travail revêt l'apparence d'une action de nature purement instrumentale. Par la suite, celle-ci forme des symboles et des valeurs qui se substituent à ceux qui généraient des droits, privilèges et statuts suffisamment ouverts et publics pour donner acte à la citoyenneté. (Ellefsen, Hamel et Wilkins, 1999 : 94).

Pour Giddens (cité dans Ellefsen, Hamel et Wilkins, 1999) l'argent serait ce nouveau « gage symbolique », la médiation par excellence. Ainsi, les premiers emplois accompagnant les études seraient davantage liés à un besoin de consommation dans l'immédiat qu'à une construction socio-professionnelle. Les jeunes chercheraient donc, par souci d'indépendance et de reproduction sociale (la consommation comme système identitaire) (Baudrillard, 1976) à obtenir une place, et à construire un lien instrumental avec le travail. Du moins tant qu'il demeure en parallèle aux études. Voilà donc, selon Roy (2003) les principales explications évoquées par les jeunes du sujet et le lien qu'ils entretiennent avec le travail.

Le travail chez Habermas est conçu parallèlement comme action instrumentale et comme interaction. Pour Habermas, le travail désigne « une activité rationnelle par rapport à une fin, une activité instrumentale qui obéit à des règles techniques qui se fondent sur un savoir empirique » (Habermas cité par Ellefsen, Hamel et Wilkins, 1999 : 91).

Une étude réalisée en 1999 par Ellefsen, Hamel et Wilkins, nous apprend comment le rapport au travail se modifie d'une génération de jeunes à une autre. Utilisant deux cohortes démographiques de jeunes (la première 1969-73, la seconde 1984-89), ces auteurs se sont concentrés sur les thèmes suivants : l'identité tirée du travail, les droits détenus, la participation à la vie politique et au marché de la consommation.

Les conclusions auxquelles est arrivé le trio de chercheurs sont précieuses quant à leurs contenus et révélatrices d'un changement social important. Leur question de départ était: le travail continue-t-il d'intégrer les jeunes à la société? En leur donnant les mêmes droits?

Tout d'abord, « les droits et privilèges rattachés au travail étaient, chez la seconde cohorte démographique [(1984-89)], misent au rancart au nom de la précarité, souvent perçue comme "source de stimulation" pour peu que l'argent compense leur

annulation temporaire, voire leur perte définitive » (Ellefsen, Hamel et Wilkins, 1999 : 95). Ici, l'exercice du travail semble de moins en moins centré sur l'importance d'avoir des droits, mais principalement sur les avantages encourus à courts termes. Ceci n'est pas sans rappeler l'idée du triomphe de la servitude volontaire d'Hannah Arendt (1983).

Selon Drancourt et Roulleau-Berger (2001), il existe trois dimensions du rapport au travail: instrumentale et matérielle, sociale et symbolique. Nous avons déjà évoqué la première, mais les deux autres dimensions méritent tout particulièrement qu'on s'y arrête. Selon ces auteurs, « l'analyse montre que c'est l'équilibre entre ces trois dimensions qui se transforme profondément dans le rapport au travail des jeunes... » (Drancourt et Roulleau-Berger, 2001 : 6). La dimension sociale se joue sur le terrain des relations humaines dans le travail et autour de l'ambiance de travail, alors que la dimension symbolique renvoie à la construction de l'identité sociale par la signification positive ou négative que l'individu se donne au travail. Or, c'est sur les impacts négatifs d'une expérience de travail que l'on tente d'avoir un effet. Toutefois, « ... aujourd'hui, le souci de soi au travail tend à l'emporter sur le « devoir de travailler » (*Ibid*, 2001 : 6). Ainsi, le travail, malgré sa position centrale, perd peu à peu du terrain par rapport à d'autres valeurs que les jeunes mettent en avant-scène.

1.2.1 L'individualisation du rapport au travail

Force est de constater que l'insertion professionnelle reposant sur le modèle collectif (dont la syndicalisation est une variante) laisse la place à un modèle beaucoup plus individualisé - l'individu seul devient acteur de sa participation au monde du travail (Plomb, 2005). Cette idée, d'un passage du collectif à l'individualisme, est reprise par de nombreux auteurs dont Gauthier (2003). Celle-ci questionne ainsi ce passage : « les enfants du "droit individuel" peuvent-ils avoir la même sensibilité aux droits collectifs qui émergeaient de la société "tricotée serrée" ? » (Gauthier, 2005 : 21).

L'un des problèmes relatifs à la logique de la défense de droits est l'individualisation triomphante caractéristique des sociétés contemporaines (Lipovetsky, 1983). Les modèles explicatifs actuels sont souvent dominés par des représentations individualisantes (Maurel, 2005). Laville affirme que « ...l'individualisation contribue à atomiser les jeunes tout en étant contrariée par les affectations financières et les cadres budgétaires dans lesquels elle doit s'inscrire » (Laville, 1996 : 66). C'est ce passage entre collectivisme et individualisme qui, nous croyons, est l'élément qui requestionne le plus le rapport au travail. Le syndicalisme, une des formes d'action collective, offre à ceux qui en bénéficient un rempart, une force commune qui peut s'avérer un contrepoids aux possibles abus patronaux. Malgré le plus haut taux de syndicalisation en Amérique du Nord, au Québec « ... des groupes importants, surtout parmi les femmes, les petits salariés, les travailleurs et les travailleuses autonomes et les jeunes, n'ont pas encore accès aux avantages du syndicalisme. La conquête de ce droit demeure donc encore à l'ordre du jour⁷ ». Cette idée de solidarité et de réciprocité est essentielle au maintien de relations de travail plus égalitaires. Ainsi, la syndicalisation, stagnante voire en recul depuis plusieurs années au Québec, offre de moins en moins cette protection aux jeunes. D'autres formes d'actions devraient être envisagées, car : « le recours à la réciprocité manifeste un refus de ces solutions obligées au profit d'une action volontaire traitant collectivement des problèmes quotidiens dans la sphère publique, au lieu que chacun essaie de les résoudre individuellement dans la sphère privée » (*Ibid*, 1996 : 68).

C'est ici que Laville nous éclaire sur un aspect particulièrement pernicieux du rapport au travail. Le jeune en position d'injustices peut avoir le sentiment d'être seul, abandonné et de ne pas trop savoir quoi faire pour changer la situation. Comme son rapport au travail est souvent instrumental, il peut faire fi de l'injustice en sachant que la situation de travail n'est que provisoire. Le jeune (comme l'étudiant) voit alors sa vie professionnelle ailleurs, dans un autre horizon. Comme le mentionne Maurel,

⁷ Tiré du site internet de la FTQ :
<http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=175&langue=fr>

« les jeunes eux-mêmes intériorisent cette approche de leurs problèmes en termes relationnels et subjectifs, et se culpabilisent de leurs échecs» (Maurel, 2005 : 23). C'est ainsi que le jeune risque de devenir « ... un sujet désocialisé et individualisé, alors que les collectifs ne jouent plus leur rôle de référence et de protection » (*Ibid*, 2005 : 20).

C'est pourquoi « les services solidaires [dont le recours à la défense des droits], ancrés dans le vécu quotidien de ceux qui s'y impliquent, peuvent redonner confiance à des jeunes et leur faire prendre conscience de leur marge d'action concrète, tout en explorant les pistes allant vers une société de « pluriactivité » (Laville, 96 : 69). On peut penser ainsi que de nouveaux modèles d'action collective, ayant une portée réelle dans leur vécu, pourraient se développer chez les jeunes.

1.3 L'entrée dans le marché du travail

L'une des dimensions centrales de l'accès à la vie adulte est l'entrée dans le monde du travail (Plomb, 2005). Le travail est en ce sens perçu comme un aspect du développement des individus, une transformation sociale personnelle dépassant le cadre de la simple insertion au marché de l'emploi. Le jeune qui entre dans le marché du travail « ... peut exprimer sa personnalité sur le mode d'une identité née du sentiment d'avoir sa place dans la société » (Hamel, 2002 :4).

Le concept de socialisation est dans cette transformation sociale un important opérateur de changement et d'adaptation individuelle. Phénomène complexe et continu chez l'individu, la socialisation est à la fois un processus de construction identitaire et de constitution d'une appartenance sociale. Or, la socialisation ne se réalise pas uniquement dans une seule dimension de la vie. Au contraire, elle se déploie parallèlement dans divers espaces sociaux : école, travail, famille, pairs, loisirs, etc.

Ainsi, sachant que le travail est l'un des aspects centraux de la construction de l'identité sociale, la question devient pratiquement incontournable lorsqu'on tente de saisir les mutations qui surviennent lors du passage à la vie adulte. Le travail est pour ainsi dire « garant d'un statut reconnu dans la société [...] considéré normal et souhaitable pour tout le monde » (Plomb, 2005 : 35). Plus encore, l'aspect performatif du modèle réside dans l'insertion des jeunes dans un cadre professionnel. « Travailler, sans formation, c'est d'être exclu 'humainement' du corps social » (*Ibid*, 2005 : 37). C'est l'idée d'un véritable processus de socialisation au travail où l'intégration au travail est plus généralement vue comme une intégration sociale.

L'importance du travail dans la constitution des individus, surtout chez les plus jeunes, n'a plus à être démontrée. Pour reprendre un concept de Élias (1983), le jeune au travail suit un *processus de modelage*, une continuité, un relais de la socialisation primaire entamée par la famille et l'école. Le travail fixe donc « la position de l'individu, organise son rapport à la société et aux autres, contribue à définir son identité sociale et personnelle » de sorte que « la participation à la vie économique est devenue la source du statut social » (Schnapper, 1994 : 14).

Les premières expériences de travail jouent un rôle vital dans la construction sociale de l'individu (Rose, 2005). De celles-ci découle un apprentissage social allant bien au-delà du simple cadre des tâches que le jeune a à réaliser. Confrontés à des employeurs parfois peu scrupuleux de respecter leurs droits en plus d'œuvrer dans des emplois précaires, certains jeunes développent des troubles d'adaptation à la vie sociale en général (Lemieux, 2007).

1.4 Portrait des jeunes travailleurs au Québec

Le Québec d'aujourd'hui vit de profonds bouleversements. De plus en plus tourné et orienté, comme l'ensemble des pays, vers une économie mondialisée et une généralisation des investissements et des échanges (de produits et d'individus), le

Québec a de nombreux défis à relever. Si le taux de chômage des 15-24 ans continue d'être supérieur à celui des 25 ans et plus (12,5% comparativement à 7,2% en 2007) (ISQ, 2007a), avec les mutations du travail, cette situation pourrait se renverser. La pyramide démographique aidant, les jeunes n'auront d'autres choix qu'être de plus en plus nombreux à travailler dans une société vieillissante. Les emplois seront par ailleurs plus nombreux parce que libérés par la cohorte vieillissante qui arrive à la retraite. Les jeunes seront donc appelés à jouer un rôle actif au sein du Québec de demain.

En fait, historiquement, les jeunes ont toujours été liés au développement économique. Le marché de l'emploi a su s'adapter, se rendre flexible afin d'inclure, à son avantage, les jeunes. Selon Madeleine Gauthier,

Cette participation au marché du travail suit le modèle américain développé au moment de la crise des années 1930 où, au cours de ces années, les jeunes se devaient d'apporter leur contribution à la famille par nécessité tout en poursuivant leurs études. Le marché du travail s'est donc progressivement fragmenté en fonction de cette main-d'œuvre. On n'a qu'à penser à la restauration rapide et aux emplois temporaires d'été et de fin de semaine (Gauthier, 2005 : 13).

Les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) en 2007 indiquent qu'au Québec, la proportion des 15-24 ans représente 17,1% de l'ensemble de la population de plus de 15 ans (ISQ, 2007b). Si par le passé cette proportion était plus marquée (27,6% en 1976), au Québec, actuellement, près d'un citoyen sur cinq est un jeune. Leur importance, dans la configuration du travail, est donc essentielle à l'économie tout entière. Pensons aux nombreux secteurs d'emplois quasi entièrement occupés par les jeunes (principalement des emplois estivaux : crèmerie, colonie de vacances, restauration rapide, parcs d'amusements, etc.).

La Loi des Normes du travail sert à protéger tous les travailleurs non syndiqués⁸ au Québec et tous les travailleurs qui ne sont pas régis par le Code canadien du travail⁹. Au Québec, le taux de couverture syndicale était de 39,7% en 2007 (ISQ, 2007c). C'est donc dire qu'au Québec, la majorité des travailleurs est sans protection syndicale et directement assujettie à la Loi des Normes du travail.

Chez les 15-24 ans, le taux de couverture syndicale, pour l'année 2006, se situait à 23,7% (ISQ, 2006). Ainsi, près de 8 jeunes travailleurs sur 10, âgés de 15 à 24 ans, ne sont pas protégés par les dispositions d'une convention collective; ils sont alors régis par la Loi des normes du travail. Les salariés âgés entre 15 à 24 ans représentent 21% du poids total des salariés non syndiqués au Québec, soit un nombre estimé à 265 800 personnes (*Ibid*, 2006).

De plus, de nombreuses études démontrent que les jeunes occupent des emplois moins stables, à temps partiel, saisonniers et non permanents (Au bas de l'échelle, 2006; Conseil permanent de la jeunesse, 2001). Mentionnons également, sachant que la couverture syndicale est fortement concentrée dans certains secteurs et types d'emplois, le faible taux de syndicalisation n'a rien de vraiment surprenant. Ainsi, la grande majorité (75,3%) des jeunes n'ont pas de protection autre que celles des normes du travail (par exemple, plus de 40% des salariés à pourboire sont des jeunes¹⁰).

Plusieurs chercheurs travaillent actuellement sur un phénomène relativement récent et en pleine expansion : la conciliation travail-étude (Roy, 2007, 2003; PREL, 2006).

⁸ Les employés syndiqués au Québec sont couverts et régies par leur convention collective. C'est celle-ci qui doit établir le cadre du travail ainsi que ses nombreuses modalités. À l'inverse, tous travailleurs n'étant pas syndiqués, voit son travail encadrer par les dispositions de la Loi des normes du travail.

⁹ Le CCT (Code canadien du travail) couvre les travailleurs qui occupent un poste de compétence fédérale (fonctionnaire fédéral, ouvriers des ports, aéroport, etc.). C'est l'équivalent des normes du travail qui s'applique dans les autres provinces qui n'ont pas de dispositions légales propres.

¹⁰ Site internet de l'organisme Au bas de l'échelle : <http://www.aubasdelechelle.ca/jeunes-au-travail.html>

Le travail rémunéré chez les jeunes encore aux études est un phénomène en pleine expansion. Cela touche évidemment et directement les jeunes du réseau collégial. Sa progression n'a cessé d'augmenter au cours des dernières décennies. L'étude de 2006 du PREL nous apprend que le taux d'étudiants occupant un emploi rémunéré pendant l'année scolaire est de 69% dans la région des Laurentides. Dans l'ensemble du réseau collégial du Québec, 7 étudiants sur 10 travaillent pendant l'année scolaire (Roy, 2006, 2007; Fédération des cégeps, 2005). Une très forte majorité d'étudiants sont donc déjà confrontés aux réalités du marché de l'emploi et les autres y arriveront, tôt au tard. C'est pour ces raisons que les jeunes de 17-24 ans du collégial sont tout désignés pour cette recherche.

1.5 L'importance du Droit dans la société moderne

Dans notre société de nombreuses lois régissent la vie sociale et professionnelle. Un adage bien connu *Nemo censetur ignorare legem* : Nul n'est censé ignorer la Loi, devrait nous rappeler que les lois doivent être connues de tous et que la Loi est essentielle, incontournable et impérative au bon fonctionnement de la société. Ainsi, tout citoyen serait en effet censé connaître l'ensemble des lois. Mais comment cela est-il possible? Même le plus expérimenté des juristes ne peut prétendre posséder un tel savoir. C'est là l'une des fictions juridiques les plus célèbres. Dès 1974-1975, la Commission de Réforme du droit du Canada a mis en évidence la nécessité de redonner à la population la maîtrise du droit qu'elle a laissé s'échapper dans les mains des experts qui en ont fait un monopole. Ainsi, la Commission mettait de l'avant un principe du droit : servir et devenir accessible aux justiciables plutôt que de cloisonner le droit dans une science uniquement détenue par les spécialistes, juristes et avocats. Pour que le droit devienne un instrument à la portée de tous, il est nécessaire de prendre conscience de l'existence de la loi et ensuite de l'enseigner. C'est ainsi que la conscience juridique, une fois acquise, ouvre sur la possibilité de faire valoir ses droits. Tout citoyen devrait posséder une connaissance juridique de base dans la perspective d'une société juste et équitable devant la loi. Dans le but de prévenir les abus et les situations d'injustices, il faut donner aux

citoyens (dont les jeunes) les outils permettant de contrer le non-respect de leurs droits et cela peut se faire par un enseignement systématique des lois. Cet enseignement ne vise nullement à faire des citoyens des juristes, mais plutôt à leur faire prendre conscience que la loi existe d'une part, et à leur donner la possibilité d'en acquérir le vocabulaire, la logique, la forme, d'autre part. Pour cela, il faut en enseigner l'usage en tant qu'outil et instrument.

Pourtant sans une connaissance suffisante de la Loi, nous ne sommes pas outillés pour faire face à la Justice. Les lois permettent l'harmonisation des rapports sociaux et posent comme principe, l'égalité en droit. Cela s'appuie sur les grands principes éthiques et moraux qui constituent les assises théoriques et les fondements civilisationnels de notre société. C'est à partir de tels constats que l'idée de vérifier la connaissance ou la méconnaissance d'une loi incontournable dans la sphère des relations de travail au Québec a germée en nous.

Il est à noter qu'outre les étudiants s'orientant vers le Droit à l'université, les cours de droit sont totalement absents des grilles de cours au niveau du cégep. « Certes, on continue de faire comme si le jeune n'avait pas besoin de certains savoirs, comme le droit, l'économie, ou des notions d'urbanisme, pour comprendre le monde... » (Rosier, 2007 : 26). Ainsi, certaines matières sont pratiquement occultées du parcours commun des étudiants québécois.

Selon Laville, « il y a là un résumé de l'hypocrisie de la modernisation [à la française] qui admet des entraves au droit social quand celles-ci portent sur des groupes trop fragilisés pour pouvoir se défendre » (Laville, 96 : 70). Pour cet auteur, la société est prête à « sacrifier » des catégories de citoyens, souvent appelés à devenir des exclus afin de favoriser le développement économique. D'ailleurs, il faut souligner, comme le fait Maurel « l'intensité du sentiment d'humiliation et d'injustice ressenti par les jeunes en difficulté, que la société peine à entendre » (Maurel, 2005 : 25). Selon cet auteur, les jeunes apprennent très tôt, au sein de l'institution scolaire, le sentiment d'injustice, les cheminements et les parcours inégalitaires ainsi que la

difficulté des relations réciproques et collectives. Ce sentiment serait renforcé par les premières confrontations au monde du travail (par exemple par l'atteinte aux droits). En ce sens, la précarité est un processus discriminatoire dans l'échafaudage du statut social et du rapport au monde. Dès lors, une vision manichéenne du monde marque la conception des jeunes dans leurs rapports sociaux. Il y a « eux », les adultes qui forgent leur propre justice et « nous », les jeunes perçus comme collectif opprimé, d'où une perception collective de l'injustice. Tout comme Maurel, nous croyons « qu'une sécurité [une connaissance des lois] de base soit garantie à chaque jeune, qui lui permette d'entrer dans un échange social positif » (Maurel, 2005 : 27). Pour nous, cette sécurité serait un outil ou un moyen d'offrir aux jeunes une possibilité de se réaliser à la fois comme individu, mais également comme acteur de la société.

1.6 La citoyenneté et les droits

Le thème de la citoyenneté connaît, depuis quelques années, un important développement (Ellefsen, Hamel et Wilkins, 1999). Les études sociologiques sont légions à cet effet. Apparue avec la Révolution française, le terme de citoyen émerge en opposition au terme sujet. Dès lors, l'individu n'est plus soumis à l'arbitraire de l'absolutisme ou de la fatalité. Il instaure l'égalité entre les individus et favorise la prise en charge individuelle et collective. « Le citoyen représente l'homme libre parce qu'il est défini par la loi qui lui reconnaît le droit d'apporter sa contribution à la volonté générale » (*Ibid*, 1999 : 89). Comme le disait Spinoza, on ne naît pas citoyen, on le devient¹¹. Ainsi, la notion de citoyenneté s'articule autour de l'idée de droit; une société établissant des cadres normatifs et un système de droits et d'obligations universels. « La citoyenneté s'élabore en sociologie en fonction de la participation à la vie en société qui donne droit de cité » (*Ibid*, 1999 : 92).

Ce droit de cité, cette citoyenneté porte en elle trois notions importantes : la conscience collective, la volonté générale et l'association mutuelle.

¹¹ Citation célèbre de Baruch Spinoza dans son ouvrage « *Éthique* » de 1677

Le projet de citoyenneté repose sur l'ensemble des trois notions qui agissent comme catalyseur générationnel. Ainsi, les jeunes, comme groupe social générationnel, n'ont pas les mêmes attitudes et les mêmes moyens d'action que la génération des baby-boomers, qui, avec Mai 68 comme évènement catalyseur, a servi une « jeunesse révoltée, [qui] est venue bousculée un monde politique et syndical accaparé par la négociation des fruits de la croissance » (Laville, 1996 : 64). La jeunesse actuelle forge son identité et crée ses propres moyens d'action. Leur conscience collective est davantage tournée vers les revendications écologiques et de justice sociale, leur association mutuelle éclate et se manifeste dans une kyrielle de groupes sociaux. Leur volonté générale se centre dorénavant sur l'individu, perçu comme acteur du changement social.

1.7 Les jeunes, un groupe social pertinent à notre étude

Les jeunes ont, à ce jour, été au centre de nombreuses études, publications et débats. Lorsque nous consultons les écrits sociologiques portant sur les jeunes, un constat s'impose: l'insertion sociale et plus particulièrement socio-professionnelle est une préoccupation importante pour de nombreux chercheurs (Vultur, 2003; Gauthier, 2003; Rose, 2005; Plomb, 2005)¹².

Toutefois, nous n'aborderons pas en profondeur le concept d'insertion socio-professionnelle. D'une part parce que le sujet a été abondamment observé, documenté, analysé et interprété. De plus, parce que peu d'auteurs se sont intéressés à la question des droits sociaux reliés à l'emploi et que c'est cette problématique qui nous intéresse particulièrement. Enfin, parce que nous ne souhaitons pas étudier leur intégration socio-professionnelle, mais plutôt le travail ponctuel qu'ils effectuent parallèlement à leurs études. Travail perçu comme un

¹² C'est en fait le deuxième thème de recherche au Québec après les recherches sur la santé (Gauthier, 2001).

moyen instrumental d'assurer une consommation soutenue et d'assurer en partie leurs frais de survivance.

La jeunesse est souvent définie comme une condition passagère (Plomb, 2005). En effet, elle apparaît comme : « rites de passage, encadrement social, contrôle social ou socialisation... pour rendre compte de ce processus social de transformation des enfants en adultes » (*Ibid*, 2005 : 17). Ainsi, puisqu'elle vit cette transformation, dans plusieurs aspects de son développement, cette catégorie d'âge (les jeunes 15-24 ans) devient éclairante pour saisir des enjeux sociaux qui la transcendent. Et c'est pourquoi nous nous y sommes intéressés.

Le travail est un élément important de la vie sociale. On se reconnaît par le travail. Rose affirme que : « la question des rapports entre les jeunes et l'emploi est, depuis longtemps déjà, un thème important du débat social » (Rose, 1998 : 10).

Nous parlerons, tout au long de ce mémoire de la catégorie d'âge 15-24, catégorie sociale uniquement opérante par l'âge des individus qui la composent. Cela correspond à une catégorie reprise dans différentes études et plus spécifiquement, dans l'étude qui nous sert de point de référence dans notre recherche soit l'étude de la CNT (CNT, 2005). Elle correspond aussi en partie à la population des jeunes du cégep, lieu de notre étude empirique.

Depuis les années 1990, l'étude des jeunes dits « précaires » attire l'attention des chercheurs (Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Qui dit précarité dit forme d'exclusion, de fragilisation et d'intégration difficile. Les injustices et les abus commis envers les jeunes au travail peuvent ainsi influencer leur intégration sociale. On connaît la grande importance des premières expériences de travail. Même si plusieurs jeunes étudiants que nous avons rencontrés n'ont pas ou peu de « relations émotives » avec leur travail parce qu'ils considèrent celui-ci comme alimentaire. Les expériences de travail difficiles peuvent créer des difficultés d'adaptation lors de la « réelle » intégration socio-professionnelle. Ainsi, un jeune

employé qui subit une série d'injustices pourrait développer une crainte vis-à-vis ses employeurs futurs, cela pourrait lui faire perdre une certaine assurance.

Les jeunes de 15 à 24 ans peuvent être considérés comme vulnérables. Vulnérables parce qu'ils ont une expérience restreinte du monde de l'emploi, parce qu'ils occupent des « petits boulots » se situant tout au bas de l'échelle sociale, parce qu'ils risquent d'accepter, vu leur précarité, des conditions de travail en dessous des normes minimales fixées au Québec, parce qu'ils sont plus facilement manipulables par des employeurs peu scrupuleux

Les jeunes entrent donc dans le travail à travers différents « registres de subordination : pouvoir patronal et pouvoir patriarcal » (Drancourt, Rouleau-Berger, 2001 : 50). L'autoritarisme du patron, seul, est souvent un motif de crainte et de non-agissement de la part des jeunes.

Plus concrètement, lorsqu'on s'attarde aux résultats des enquêtes sur les taux d'infractions envers les jeunes au travail, on réalise que le portrait est loin d'être reluisant. Plus de 12 400 jeunes (sur 300 000) ne reçoivent pas le salaire minimum (taux d'infraction de 4%). Aussi, le taux d'infraction pour les périodes d'apprentissage et de formation non payés avoisine les 7%. Les taux augmentent nettement lorsqu'on regarde le non-paiement des heures supplémentaires (33%), les périodes de repas non payées ou non autorisées (33%) et les durées de vacances non conformes à la loi (29%) (CNT, 2005).

Comme nous l'avons vu dans ce chapitre, les jeunes demeurent vulnérables au non-respect de la LNT. Cette vulnérabilité a plusieurs sources (type d'emploi occupé, rapport au travail, individualisation, etc.). Ainsi, si l'on veut développer l'esprit d'initiative, d'autodéfense juridique et de responsabilité citoyenne, nous devons offrir aux jeunes des modèles éducatifs permettant de développer ces habilités. C'est ce à quoi cette recherche-action tente de répondre.

CHAPITRE II

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET SES INSTANCES

2.1 Introduction

Dans le cadre de ce chapitre nous chercherons à saisir comment les normes du travail sont apparues dans l'univers politico-juridique du Canada et du Québec. Nous nous intéresserons aussi à la mise sur pied de la Commission des Normes du travail, à sa portée juridique et à sa transformation dans le temps. Il est également primordial de bien situer l'origine de la Loi, de connaître ses modifications et son adaptation au marché de l'emploi.

2.2 Petite histoire des normes du travail (Canada, Québec)

Pour bien comprendre les enjeux relatifs aux normes du travail actuellement, nous devons remonter le temps et dresser, dans les grandes lignes, l'historique du développement de la Loi des Normes du travail. De plus, connaître le développement historique des normes du travail nous amène à aller bien au-delà du simple cadre légal, car : « l'histoire des normes du travail n'est pas seulement juridique. Elle est aussi sociale, économique et politique. Elle est révélatrice de l'intention et des intérêts du législateur et elle permet de comprendre le travail des fonctionnaires chargés de surveiller l'application de la loi » (Désilets et Ledoux, 2006).

Ce travail nous permettra, entre autres, de saisir les transformations des dispositifs de la Loi, d'apprécier l'apport des luttes syndicales, leurs revendications, le rôle du patronat et l'accessibilité à la protection sociale tout en nous efforçant de replacer les événements dans leur contexte sociohistorique. Cette section puise ses racines dans diverses sources et archives, mais le cœur même s'inspire de la monographie

Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005 (Désilets et Ledoux, 2006); il s'agit d'une toute récente publication officielle de la Commission des Normes du travail, elle sera ainsi le socle de ce survol historique.

En survolant la littérature juridique, on s'aperçoit très vite que les historiens du droit du travail s'entendent pour affirmer que c'est en 1885, avec l'Acte des manufactures, que les lois sociales reliées au travail font leur apparition au Québec. C'est, en effet, la première intervention étatique, moins de 20 ans après l'Acte du Canada (1885) que certaines mesures entrent en vigueur au niveau des relations de travail au Québec. Les historiens s'entendent pour associer interventionnisme de l'État et conditions socio-économiques difficiles de l'époque.

On se rappelle cette période sombre, l'époque (au tournant du 19^e et 20^e siècle) où parents et enfants devaient travailler de longues heures pour subvenir à leurs besoins. Les conditions de travail étaient difficiles et parfois dangereuses, les heures de travail longues et pénibles (environ 65 heures par semaine). En fait, à ce moment, au niveau légal, à peu près rien ne vient encadrer les relations de travail. Les salaires sont bas, ils vont même fondre entre 1873 et 1880 (De Bonneville, 1975). Le travail est aliénant et les ouvriers n'ont aucune comparaison n'est possible avec la vie d'agriculteur que plusieurs délaissent pour venir s'installer en ville. C'est le balbutiement de la modernité au Québec. Le début du film de Charlie Chaplin *Les temps modernes* (1940) nous présente bien cette réalité. La main-d'œuvre plus qu'abondante dépasse largement l'offre de travail. Ceci engendre un chômage symptomatique de la misère que l'on retrouve dans les quartiers populaires. Comme aucune régulation du marché du travail n'existe, chaque employé est traité comme une entité unique. Les contrats, lorsqu'ils existent, sont à la pièce et jamais collectifs.

C'est en 1885, dans un contexte social difficile et principalement axé sur le profit des grands propriétaires que l'Acte des manufactures verra enfin le jour¹³ au Canada.

¹³ En France, dès 1842 (loi du 22 mars), une première série de mesures sera mise en place pour restreindre le travail des enfants (Olzack, 1999).

Une première loi visant à protéger la vie et la sécurité des travailleurs. Quoique minimales, ces protections amèneront des changements graduels au niveau des droits et des protections. Entre autre, les travailleurs réaliseront leur potentiel de négociation au niveau des contrats de travail. Les conditions de travail jugées dangereuses et portant atteinte à leur dignité, ne seront plus acceptées comme une finalité, mais comme des situations qu'il faut changer, adaptées en regard du bien-être physique et mental des travailleurs.

Les comparaisons entre la réalité des conditions de travail industriel de la fin du 19^e siècle et maintenant ne sont pas possibles. Cela dit, il faut garder en tête que le travail des enfants deviendra rapidement l'un des enjeux les plus importants des revendications ouvrières et du milieu politique (notamment Darby Bergin¹⁴) de l'époque (fin du 19^e siècle). Les enfants sont traités comme des adultes au niveau de leurs conditions (nombres d'heures, amendes, retenues sur le salaire, punitions corporelles, privation, etc.), et ils sont souvent exposés aux situations les plus dangereuses. Les entreprises de l'époque ne sont centrées que sur la prospérité économique. La santé des travailleurs, même celle de jeunes enfants, passe bien loin derrière. « Bien que les patrons prétendent les [enfants] engager presque par charité, c'est plus en lions qu'en bons-chrétiens que les employeurs figurent dans l'arène du travail » (Desilets et Ledoux, 2006). C'est en ces mots que Desilets et Ledoux nous font découvrir la mentalité et les pratiques des propriétaires d'alors. Ainsi dès la première loi (l'Acte des manufactures de 1885), on fixe l'âge minimum pour le travail en usine à 12 ans pour les garçons et 14 pour les filles.

La durée du travail, le droit à des pauses et à des moments de repos sont aussi balisés dans l'Acte de 1885. On force l'employeur à faire preuve de transparence. Les inspections deviendront des outils pour surveiller les employeurs et des mécanismes (sous forme d'amendes) pour punir les employeurs récalcitrants seront développés. Quoiqu'imparfait et critiqué, l'Acte des manufactures de 1885 aura tracé

¹⁴ Darby Bergin (1826-1896), député Libéral-Conservateur du comté de Cornwall (1872-1874, 1878-1882) et de celui de Cornwall-Stormont (1882-1896).

une voie dans laquelle s'inscrira toute une série de législations sur le travail. Les relations de travail étant d'ores et déjà balisées par l'appareil politique et juridique.

Entre 1885 et 1918, une dizaine de loi et d'amendements verront le jour au Québec, en écho et en parallèle aux lois fédérales adoptées par le gouvernement canadien. L'application et le respect de ces dispositions devaient passer par une augmentation du nombre d'inspections. Par contre, même si les inspections sont plus nombreuses, les poursuites sont presque inexistantes. Le manque d'appuis juridiques et politiques se faisant fortement sentir.

1919 marquera une date importante puisqu'il s'agit de l'adoption de la première loi fixant un salaire minimum au Canada pour les femmes. Comme la plupart des pays occidentaux, cela se fera en réaction à la révolution russe de 1917. Cette loi touchera uniquement les femmes qui travaillent dans les industries. Cependant, ce n'est qu'en 1925 que l'application généralisée du salaire minimum se fera réellement, moment où le gouvernement de Mackenzie-King décide de nommer des commissaires chargés de surveiller l'application de la Loi. Avec le krach boursier de 1929, les conditions de travail connaîtront un recul important (les pertes d'emplois massives entraînent une plus forte rivalité pour l'obtention d'emploi). C'est à ce moment que les timides réglementations dévoileront toute leur importance.

Au Québec, dès son arrivée au pouvoir, le gouvernement libéral du Premier ministre A. Godbout remplace toutes les lois du travail et en adopte de nouvelles. C'est pendant la Deuxième Guerre mondiale que la Loi du salaire minimum a été sanctionnée en 1940 et s'appliquait à tous les salariés du Québec. Une nouvelle conception de l'équité et de la justice apparaissait. D'ailleurs, le préambule précédant la Loi du salaire minimum était un vif plaidoyer pour le respect de la justice sociale, de la dignité des travailleurs et de l'obligation de l'État d'empêcher les abus. Cette déclaration de principes est l'un des virages importants de l'histoire des lois encadrant les relations de travail. De plus, la loi affirmait le caractère quasi « universel » de la mesure puisque tous les employés étaient couverts par cette

nouvelle loi à l'exception des travailleurs agricoles et des domestiques. En 1946, toujours guidés par le même esprit, les législateurs modifieront de façon marquée cette loi en exigeant des employeurs, de « rendre obligatoire un régime de vacances annuelles payées et un paiement majoré des heures supplémentaires » (Désilets et Ledoux, 2006 : 154).

L'arrivée en 1944 d'un gouvernement de l'Union Nationale sous la direction de Maurice Duplessis, modifiera grandement le paysage. Brisant avec les avancées de lois sociales dites progressistes, les conditions de travail vont se dégrader peu à peu. Outre défendre ses intérêts partisans immédiats, le gouvernement duplessiste sapera les efforts syndicaux d'obtenir des gains quant à l'amélioration des conditions de travail.

Au début des années 1960, le gouvernement Lesage, avec des slogans électoraux tels « C'est le temps que ça change » prendra en compte les doléances syndicales et ramènera des mesures plus progressistes. Par exemple, dès 1964, bien avant l'adoption de la Charte des droits et libertés (en 1975), toute discrimination est interdite en matière d'embauche et de promotion. Enfin, en 1975 le volumineux rapport Castonguay¹⁵ avait pour principaux objectifs de protéger les travailleurs contre l'exploitation et la discrimination, de lutter contre la pauvreté et de permettre à tous les travailleurs de participer au progrès économique. Notons que les nombreuses recommandations du rapport serviront de base pour une réforme d'envergure au niveau du code lié au cadre du travail.

C'est donc dans l'esprit des recommandations du rapport Castonguay (1975) qu'en 1980, la Commission des normes du travail fut créée, parallèlement à l'adoption de la nouvelle Loi sur les Normes du Travail (LNT). Dorénavant en plus de fixer le

¹⁵ Mentionnons que le Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail (Castonguay, 1975) fût fortement inspiré du volume V du rapport de la Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social (Commission Castonguay-Nepveu) qui contenait un certain nombre de recommandations concernant le salaire minimum.

salaire minimum, la durée de la semaine normale de travail et le nombre et le moment des jours fériés, c'est cette Commission qui déterminera les conditions minimales du travail par règlements.

Selon Statistique Canada, il y avait 3 225 650 salariés au Québec en 2007 (Statistique Canada, 2007). De ce nombre, la CNT évalue que 2 985 210 salariés étaient assujettis à la Loi des normes du travail. Ceci représente donc environ 90% des salariés. L'autre 10% sont des travailleurs régis par le Code canadien du travail (employés fédéraux, travailleurs d'aéroport, etc.). Sur les 2 985 210 salariés, 1 727 214 étaient soumis à la Loi des normes du travail pour encadrer leurs conditions de travail. C'est donc dire qu'environ 60% des salariés du Québec sont uniquement protégés par cette loi.

Le contenu de la LNT touche toutes les dimensions reliées au cadre du travail rémunéré : son application, le salaire, la durée du travail, les congés, le travail des enfants, la rupture du lien d'emploi, le harcèlement psychologique, etc.

2.2.1 La Commission des normes du travail du Québec

L'État, depuis plus d'un siècle, se porte garant de la protection et de l'intégrité physique et dorénavant psychologique (reconnaissance du harcèlement psychologique depuis 2003) des travailleurs. Au Québec, c'est la Commission des Normes du travail qui veille à l'application de la LNT et de ses nombreuses dispositions. Elle est donc érigée comme le rempart contre de possibles abus du patronat. Sa mission et son mandat sont :

à l'occasion d'un différend relatif à l'application de la loi, il appartient à la Commission des normes du travail d'informer l'employeur et le salarié de la teneur des normes à la base de ce différend et de tenter d'amener les parties à s'y conformer¹⁶.

¹⁶ Tiré du site : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/commission/pouvoirs.asp>

La CNT est donc un organisme gouvernemental chargé d'appliquer la Loi sur les normes du travail et ses règlements (Règlements sur les normes du travail). La CNT est considérée comme une personne morale de droit public au sens du Code du travail. Elle est rattachée au Ministère du Travail. La CNT doit être neutre et impartiale dans sa prise de décision. Elle n'est ni la défenseur des travailleurs, ni la représentante des employeurs.

La CNT doit faire appliquer les conditions minimales de travail auxquelles les salariés non syndiqués ont droit en situation de travail et fixer la Loi sur les normes du travail. La LNT établit donc les balises et les conditions minimales de travail. Tous les employeurs et les travailleurs doivent s'y soumettre. Par ailleurs, c'est la Commission qui définit les responsabilités des employeurs envers leurs employés. Principalement, elle doit informer la population. Pour ce faire, elle diffuse de l'information concernant certaines dispositions de la Loi. Par exemple, par le biais de capsules radiophoniques, d'annonces dans les journaux ou encore à travers son site internet¹⁷. En ce qui concerne la surveillance de l'application de la LNT (pouvoir d'enquête), la Commission reçoit et traite les plaintes du public. Si cela s'impose, elle peut au nom des employés intenter des poursuites devant les tribunaux. Son rôle consiste également à tenir des sessions de médiation et de représentation (des employés) devant les tribunaux.

Malgré les difficultés objectives, la CNT joue son rôle d'impartialité. Par contre, elle n'a pas la possibilité d'être très présente sur tout le territoire; celui-ci est vaste et le nombre de plaintes dépasse très souvent la capacité des enquêteurs à être dépêché sur les lieux d'une plainte au moment de l'évènement. Néanmoins, la CNT tente, plus particulièrement depuis 2 ans de poursuivre les employeurs récalcitrants, c'est-à-dire ceux qui bafouent volontairement les droits de leurs employés afin de maximiser leurs profits.

¹⁷ Par exemple, 168 696 dossiers de publication auront été téléchargés pour 2007-2008 (rapport annuel 2007-2008)

2.2.2 Les jeunes et la LNT

Selon une étude publiée en 2005 par la CNT on sait que les salariés couverts par la LNT travaillent, dans une proportion importante (38%), dans un cadre professionnel où les conditions de travail sont pleinement respectées.

En contrepartie, cette étude nous apprend que la LNT est, dans l'ensemble peu respectée. On s'aperçoit rapidement que les infractions sont nombreuses, elles « ont été constatées dans 55,5% des 3 165 entreprises ayant fait l'objet d'une inspection » (Commission des normes du travail : Rapport annuel de gestion 2002-2003, p. 18; Au bas de l'échelle, 2004 : 19).

On peut donc dire qu'une part importante des salariés au Québec vivent avec des situations où les conditions minimales de travail, comme prévu à la loi, ne sont pas respectées. Ces salariés subissent donc des injustices et leurs droits ne sont pas protégés.

L'enquête menée par la CNT (2005) a rejoint un nombre important de répondants. Au total plus de 4 000 entrevues auront été réalisées. Sur ce nombre, 21% des personnes interrogées étaient âgées de 15 à 24 ans. Celles-ci occupent principalement des emplois temporaires (43%) et saisonniers (23%) et elles travaillent dans les secteurs du commerce de détail (28%) et dans celui de l'hôtellerie et de la restauration (20%). Par ailleurs, plus de la moitié (53%) des 15-24 ans interviewés effectuent 30 heures de travail et moins par semaine.

Si pour l'ensemble des salariés la probabilité de ne pas recevoir le salaire minimum était de 2,5%, celle-ci augmente à 5,35% chez les 15 à 24 ans (CNT, 2005). L'étude mesurait également le taux d'infractions pour le paiement de certains congés, dont celui de l'Action de grâce. Selon les résultats obtenus, 22% des jeunes n'auraient pas reçu le paiement ou la compensation pour cette journée fériée. De plus, la probabilité que les employeurs n'accordent pas les vacances auxquelles un salarié a

droit s'élève à 28,5% chez les 15-24 ans tandis que cette proportion se situe à 13,1% pour l'ensemble des salariés. Ainsi, sur un total de 16 règlements et dispositions évaluées par la CNT, notons que pour 12 d'entre eux, le taux d'infraction était égal ou plus élevé chez les 15-24 ans que pour l'ensemble des salariés de la province.

Suite à ces constats inquiétants en regard du non-respect de la LNT, la CNT a mis sur pied un programme de sensibilisation pour rejoindre la « clientèle » jeune jugée plus vulnérable. En parallèle et poursuivant l'objectif de rejoindre les jeunes, l'organisme communautaire Au bas de l'échelle a pris le relais. Créé en 1975, cet organisme cherchait à défendre les intérêts des travailleurs non-syndiqués. Il s'est aussi intéressé à la situation des jeunes travailleurs et a développé un ensemble de moyens pour les rejoindre. Une section spécialement conçue pour eux se retrouve entre autre sur leur site internet. Ils offrent également des formations (environ 200 annuellement) dont plusieurs s'adressent directement aux jeunes des écoles secondaires, des cégeps et des universités. En plus, Au bas de l'échelle compile des données sur les demandes d'informations reçues. Ainsi, le rapport annuel 2007-2008 indique qu'environ 17% des appels reçus proviennent de jeunes¹⁸. Ceux-ci utiliseraient davantage le site internet pour se renseigner et passeraient parfois par leurs parents pour obtenir de l'information plus précise.

Ce qui semble manifeste, c'est que les jeunes demeurent les principales victimes des infractions à la LNT. Malgré une loi qui s'est transformée dans le temps pour devenir universelle et plus juste, une catégorie de travailleurs demeure vulnérable aux injustices. C'est donc sur cette situation que nous souhaitons agir.

¹⁸ Les statistiques de l'organisme établissent à 30 ans la limite supérieure de la catégorie « jeunes ».

CHAPITRE III

CHOIX MÉTHODOLOGIQUE

3.1 Introduction

Dans le présent chapitre, nous présenterons les différentes étapes qui nous ont permis de mener à terme ce projet, le type d'approche auquel nous avons eu recours pour la réalisation de ce mémoire ainsi que les instruments et outils qui ont été conçus et utilisés.

Rappelons que nous voulons mesurer le niveau de connaissances des jeunes sur les normes du travail à travers un questionnaire et les *focus-groups* chez les étudiants de cégep. D'une part, nous avons des préoccupations quant aux nombreuses injustices envers les jeunes présentes dans les dynamiques du monde du travail, et, d'autre part, nous croyons fermement à la formation pour améliorer le niveau de connaissances pour lutter contre les injustices. Nos préoccupations nous ont amené à choisir la recherche-action comme moyen d'atteindre nos objectifs.

Il faut donc souligner d'emblée que le mémoire est construit autour de ce type d'approche. Ainsi, nous justifierons le choix de la recherche-action comme processus de réflexion et d'action, nous présenterons et préciserons le choix de notre univers d'analyse, les étapes de la recherche en fonction de nos objectifs de départ, nous ciblerons la population et nos échantillons et, enfin, nous discuterons des portées et des limites propres à notre recherche.

3.2 La recherche-action

Sans entrer dans les détails de son développement sociohistorique, nous ferons, ici, un survol historique de la recherche-action, de ses orientations et de ses enjeux.

La recherche-action prend, dans cette recherche, un double sens. Celui de démarche méthodologique et celui d'outil de changement de pratiques sociales. Comme nous le verrons, ce changement se réalisera en deux temps et à deux niveaux différents.

Une autre précision s'impose : si habituellement la recherche-action se réalise à la demande des milieux (souvent communautaires) qui souhaitent s'interroger sur leurs pratiques dans le but de les changer, nous n'avons pas reçu de « commande » du milieu. Cette sensibilité envers les jeunes victimes d'infraction au niveau du respect des normes du travail nous est propre et résulte d'une expérience de travail communautaire en défense de droits avec le *Comité chômage de Montréal* et *Au bas de l'échelle*.

Il n'existe pas de définition formelle de la recherche-action. Au contraire, il en existe une multitude. De plus, il n'existe pas d'approche unique, plusieurs auteurs ont développé diverses conceptions et manières de faire (Christen-Guissaz, 2006; Albarello, 2004; Clerc et Gaté, 2004; Barbier, 1996; Morin 1992). Devant cette pluralité de définitions, d'ancrages théoriques et de pratiques, nous nous sommes inspirés d'un ouvrage intitulé *La recherche-action, ses fonctions, ses fondements et son instrumentation* (Goyette et Lessard, 1987). C'est principalement à partir de cet écrit que nous justifierons notre choix de méthodologie, mais d'autres sources seront également mobilisées.

Avant de commenter l'intérêt de réaliser une recherche-action, centrons-nous sur deux définitions principales. Une première, tirée de l'ouvrage de Hugon et Seibel (1988) va comme suit :

Il s'agit de recherches dans lesquelles il y a une action délibérée de transformation de la réalité ; recherches ayant un double objectif : transformer la réalité et produire des connaissances concernant ces transformations (Hugon et Seibel, 1988 :13).

Dans cette définition, c'est l'idée de double transformation qui nous intéressait davantage. Une autre, celle de Gélinas et Brière (1985), se centre davantage sur les répercussions envers les participants à une recherche-action :

La recherche-action est une approche à l'étude des phénomènes sociaux liés au changement, à partir de mise en acte dans les situations sociales concrètes, avec les acteurs concernés, d'où émerge un processus d'enrichissement, de réorientation des actions et des connaissances (Gélinas et Brière, 1985 : 5)

Ces définitions posent bien les jalons et le cadre de notre démarche. C'est exactement dans cet esprit de double transformation que le mémoire a pris forme : possiblement transformer le cadre de formation scolaire et avoir un impact concret et réel sur les participants.

Influencée et inspirée principalement par le mouvement de l'École Nouvelle après la Première Guerre mondiale (Goyette, Lessard-Hébert, 1987 : 5), la recherche-action émerge dans le monde universitaire américain dans les années 30. Ainsi, Kurt Lewin (1890-1947), souvent considéré comme le « père » de la recherche-action, réalisa une étude sur les habitudes de consommation alimentaire des Américains pendant la Deuxième Guerre mondiale. Le gouvernement américain a fait appel à des chercheurs afin qu'ils réalisent des études permettant d'amener certaines personnes ou certains groupes à modifier leurs pratiques ou à adapter leurs comportements. C'est exactement ici qu'un « renversement » se produit. Le chercheur ne doit plus uniquement réaliser des enquêtes et des analyses, il devient acteur de changement. Comme Morin le souligne, « ... le chercheur est partie prenante de l'action, il agit sur le changement, il participe à l'évolution et à la solution des problèmes » (Morin, 1992 :113). Cet aspect est essentiel à la compréhension de ce qu'est une recherche-action. Voulant nous insérer dans ce type de recherche, nous avons

réalisé une enquête et une analyse des résultats dans l'objectif de les mettre au service du changement.

Jacques Rhéaume (cité dans Goyette et Lessard-Hébert, 1987) mentionne que : « la correspondance doit être établie entre le processus de la pensée scientifique, de la recherche de type expérimental en particulier et de celui de l'action sociale planifiée vue sous l'angle d'un processus de résolution de problème » (Ibid, 1987 :6).

Ainsi, toujours dans l'esprit de Goyette et Lessard-Hébert (1987), il existe trois dimensions incontournables à ce type de recherche soit : la recherche, l'action et la formation. Ces trois dimensions prendront tour à tour leur place dans notre propre recherche. Tout d'abord, il fallait cibler et préciser la problématique de la recherche : des jeunes victimes d'injustices répétées au travail. Injustices particulièrement plus élevées que dans d'autres catégories d'âge. La question est donc : quoi faire pour intervenir sur ce phénomène? Nous avons choisi de passer par la conscientisation¹⁹. Ainsi, pour la dimension action, nous avons décidé de rencontrer un nombre élevé d'étudiants afin de les sensibiliser et de les informer par rapport à leurs droits. C'est par le biais du « corrigé », les réponses au questionnaire administré, que cette dimension sera réalisée. Par effet de transmission, nous voulons croire que les participants à la recherche feront à leur tour connaître certaines dispositions de la loi des normes du travail à leur réseau. La dernière dimension, celle de la formation, est celle sur laquelle nous n'avons pas de prise et ne pouvons qu'espérer. C'est l'idée, ancrée dans la définition de Hugon et Seibel, que la production de connaissances concernant les transformations opérées a des répercussions. C'est ainsi qu'un autre de nos objectifs est, qu'à travers la sensibilisation des changements au niveau des grilles de cours, on pourra offrir une place à la problématique de la défense de droits.

¹⁹ Ici, nous faisons référence à l'œuvre de Paolo Freire

L'une des fonctions de la dimension recherche mérite tout particulièrement notre attention. Cette fonction est celle de la communication que l'on peut classer en 2 types : l'enquête feed-back et l'évaluation formative. L'enquête « feed-back » est celle privilégiée dans ce mémoire. C'est dans ce processus que le chercheur communique ses résultats auprès des personnes intéressées, ici les étudiants. Les conclusions sont alors discutées et visent une transformation sociale si localisée soit-elle. C'est donc sur le savoir collectif que nous voulons agir (Morin, 1992).

3.3 Le cégep comme univers d'analyse

Le choix du cégep s'est imposé à nous comme allant de soi. Les jeunes et les différentes formes d'exclusion et d'infractions auxquelles ils font face sont un enjeu important pour nous. Plus particulièrement celles qui se présentent au travail. De plus, étant professeur d'anthropologie au Collège Lionel-Groulx, depuis la session d'automne 2005, ce milieu, qui rencontrait plusieurs de nos objectifs, s'offrait à nous. Nous tenons à souligner comment il est plus facile de solliciter le soutien de collègues et l'appui de la direction quand on a une bonne connaissance du milieu et qu'on y est ancré. C'est ainsi que le support et l'aide des collègues et de l'administration auront grandement favorisé la réalisation du projet.

L'âge des étudiants du niveau collégial était aussi un facteur déterminant dans notre choix. Lorsqu'on parle de la catégorie des 15-24 ans (catégorie d'âge de Statistique Canada), nous touchons un large éventail. Les étudiants du cégep se situent à la médiane de cette catégorie puisqu'ils ont majoritairement 17, 18, et 19 ans. Ainsi, cela exclut les plus jeunes de la catégorie d'âge (15-16 ans) qui ont une expérience de travail souvent limitée, voire inexistante et les plus âgés du groupe (les 20-24 ans) qui ont terminé leurs études et souvent intégré l'univers socio-professionnel. Il faut également mentionner que les différences entre le statut légal relié à l'âge (mineurs et majeurs) sont extrêmement fortes dans cette catégorie; du moins beaucoup plus marquées que dans d'autres groupes d'âge. C'est pour l'ensemble

de ces raisons (groupe d'âge, ancrage dans le milieu) que le cégep est apparu comme le choix le plus pertinent.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, ces jeunes collégiens se situent dans le groupe d'âge, le plus souvent victime d'infractions, donc plus vulnérable à de possibles injustices.

Cependant, nous avons d'autres raisons de choisir les cégépiens comme segment d'analyse. Premièrement, les étudiants du réseau collégial ont un niveau de scolarisation proche de la moyenne québécoise (48,8% des Québécois n'ont pas de DEC [Diplôme d'Étude collégiale] ou d'équivalent) (Statistique Canada, 2001); un Québécois sur deux n'a donc pas de DEC. En 2001, au Québec, la fréquentation scolaire des 15-19 ans s'élevait à 84,8% et pour les 20-24 ans à 49,7% (ISQ, 2001). Cette statistique nous informe qu'à partir de 20 ans, les jeunes sont moins présents aux études. Ainsi, en intégrant cégépiens nous sommes proches de la population québécoise et cela correspond à une scolarité acceptable correspondant à la population qui devrait être en mesure de connaître les lois.

Deuxièmement, on sait que les jeunes sont de plus en plus nombreux à travailler parallèlement à leurs études (voir le chapitre I). Rappelons que, dépendamment des études, entre 70% et 80% des étudiants du niveau collégial travaillent (PREL, 2006; Roy, 2007, 2003).

Enfin, il est essentiel d'aborder sommairement les caractéristiques du Collège Lionel-Groulx où s'est déroulée notre recherche. Situé à Ste-Thérèse (à 20 kilomètres au nord de Montréal), dans la région administrative des Laurentides, ce cégep de la banlieue nord de Montréal se caractérise par une population étudiante majoritairement blanche, francophone et issue de la classe moyenne (le revenu disponible par habitant en 2007 était de 28,772 comparativement à 24,386 pour l'ensemble du Québec) (ISQ, 2007c). De plus, la région des Laurentides comprend une population relativement plus jeune que le reste du Québec (les 15-24

représentent 14% dans la région administrative des Laurentides tandis qu'ils sont 12% pour l'ensemble du Québec) (ISQ, 2007d) et un accroissement démographique plus élevé que dans le reste du Québec.

3.4 Les étapes de la recherche en fonction des objectifs

La recherche-action s'articule autour de deux axes (recherche et action, formation) qui se retrouvent dans notre étude. Pour chacun des deux axes de la recherche-action, nous évoquerons les buts et les visées de celles-ci et nous articulerons nos propres préoccupations de recherche autour d'elles. Plus précisément, nous décrirons les deux étapes successives : mesurer les connaissances à l'aide d'un questionnaire (recherche) et restitution (action, formation). La restitution traduite en moyens d'action (remise d'un solutionnaire au questionnaire et animation des groupes de discussion).

3.4.1 Mesurer les connaissances

La première étape cherchait à mesurer le niveau de connaissances des cégépiens concernant la Loi sur les Normes du travail. Pour réaliser cette étape, nous avons opté pour la cueillette des données par le biais d'un questionnaire. Celui-ci permet de rejoindre un nombre important de répondants et de mesurer leur niveau de connaissances autour de certaines thématiques. De plus, le questionnaire offre la possibilité de quantifier des données et de procéder à des analyses et des corrélations (Quivy et Van Campenhoudt, 2006 :172). Toutefois, malgré ses avantages, le choix du questionnaire comme technique de données n'est pas sans limites. Parmi celles-ci, notons que la représentativité n'est jamais absolue et que les réponses demeurent superficielles. C'est pourquoi nous avons opté pour une approche complémentaire : les groupes de discussion. Nous souhaitons sonder les connaissances d'un nombre important de répondants afin d'obtenir des matériaux à la fois plus diversifiés et plus précis.

Nous avons procédé à la construction du questionnaire composé de 47 questions. Il ne s'agissait pas d'un test d'aptitude ou d'intelligence, mais d'un outil servant à mesurer, le plus fidèlement possible, la connaissance que les étudiants du réseau collégial ont de cette loi.

Le questionnaire débutait par deux questions, l'une portant sur la nature des Normes du travail (loi, entente, cadre informel) et l'autre sur le niveau de connaissances des participants en regard de cette loi. Ensuite, 31 questions réparties en 7 blocs servaient à mesurer des connaissances spécifiques. Suivaient deux questions de la section *Évaluation et formation*. Enfin, une section expérience de travail (7 questions) et une autre section relatant des données sociodémographiques (4 questions) concluaient le questionnaire.

Les 31 questions de la section touchant les connaissances spécifiques concernaient différentes dispositions de la LNT. Elles ont été inspirées du rapport d'évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail, paru mars 2005. Les sept blocs sont ainsi découpés : bloc 1 : À qui s'applique les normes du travail (5 questions); bloc 2 : la rémunération (8 questions); bloc 3 : le temps libre (6 questions); bloc 4 : la tenue vestimentaire (3 questions); bloc 5 : les vacances et journées fériées (4 questions); bloc 6 : le congédiement (2 questions); bloc 7 : les frais reliés à certaines activités (3 questions). Il est important de noter que le choix des questions est appuyé sur le rapport de mars 2005. Dans ce rapport on indiquait les thématiques où les taux d'infractions étaient les plus élevés chez les 15-24 ans (remise du bulletin de paie, non-paiement des heures supplémentaires, niveaux du salaire et répartition des pourboires, accès aux congés fériés). Nous avons repris ces différentes thématiques pour les tester chez les étudiants du cégep Lionel-Groulx. Nous avons choisi des jeunes âgés de 15 à 24 ans dont on sait qu'ils se concentrent dans le secteur des services (ventes au détail), celui de l'hébergement et de la restauration; secteurs particulièrement touchés par les infractions aux Normes du travail. Nous voulions faire ressortir les grandes tendances en plus

d'alimenter la réflexion et de permettre l'animation des groupes de discussion qui ont suivi.

Avant la distribution des questionnaires, un prétest a été réalisé auprès de cinq étudiants. Ceux-ci ont fait part de leurs commentaires sur la structure du questionnaire (les choix multiples, les vrai ou faux) et sur la compréhension des questions. Cela nous a permis de clarifier certaines formulations et de diversifier le type de questions; par exemple, les mises en situation ont été ajoutées après cette consultation. Évidemment, plusieurs versions ont été nécessaires avant la réalisation finale du questionnaire.

3.5 Population et échantillon

La cueillette de données s'est effectuée au cégep Lionel-Groulx à la session d'hiver 2008. Au final, 290 questionnaires ont été retenus et analysés. L'une de nos hypothèses de recherche consiste à dire que la connaissance du droit, peu importe l'âge, le sexe, le niveau de scolarité ou le niveau socio-économique se révélera faible. Ainsi, l'un de nos axes d'analyse chercherait à voir s'il existe ou non des différences entre les « raccrocheurs » (programme accueil et intégration) ayant été confrontés aux réalités du monde du travail de façon plus marqué et les étudiants ayant un parcours « normal » (ayant donc une expérience possiblement plus restreinte du monde du travail). De plus, l'intérêt de questionner les jeunes provenant des domaines techniques vient du fait que ces jeunes vont rapidement être intégrés au monde du travail où le sont déjà, en parallèle à leur étude.

3.5.1 Portrait de la population du cégep

Il y avait 4 481 étudiants inscrits à la session d'hiver 2008²⁰ au cégep Lionel-Groulx. De ce nombre, 2 589 (soit 58%) sont des filles et 1 892 (42%) sont des garçons.

²⁰ Les chiffres et statistiques suivants proviennent de documents internes du Collège Lionel-Groulx.

Cette proportion semble suivre le ratio hommes/femmes présent dans l'ensemble des cégeps du Québec.

Au niveau des programmes d'études du cégep Lionel-Groulx, les étudiants sont distribués comme suit : 6% (255 étudiants) sont inscrits dans le programme Accueil & Intégration²¹, 65% des étudiants dans les programmes préuniversitaires (2 897) et 30% (1 329) des étudiants se répartissant dans les nombreux programmes techniques. Lorsqu'on examine les programmes en regard du sexe des étudiants, les filles sont proportionnellement plus nombreuses (62%) dans les programmes préuniversitaires. Les garçons sont, quant à eux, plus nombreux à effectuer un retour aux études dans le programme Accueil et Intégration (60%). Les étudiants admis dans les programmes techniques sont répartis également entre filles et garçons (tableau 1).

Si l'on compare les données du Collège Lionel-Groulx avec celles de l'ensemble du réseau de la Fédération des cégeps, on observe que le pourcentage d'étudiants inscrits au secteur technique est inférieur à Lionel-Groulx (28%) comparé à l'ensemble du réseau (46%). Il y a donc une plus forte concentration d'étudiants dans les programmes préuniversitaires (62%) et d'accueil et intégration (10%) à Lionel-Groulx. Dans l'ensemble des 48 cégeps de la province, les pourcentages sont 50% dans le programme préuniversitaire, 4% pour le programme accueil et intégration et 46% pour les programmes techniques.

²¹ Programme incitatif de retour aux études réservé aux étudiants qui reprennent les cours après une absence plus ou moins prolongée

Tableau 1

Répartition des étudiants selon le sexe et le programme d'étude
Collège Lionel-Groulx, Automne 2007

Programmes	Filles	Garçons	Total
Accueil & intégration	102 (2%)	153 (3%)	255 (6%)
Techniques	678 (15%)	651 (15%)	1329 (30%)
Préuniversitaires	1809 (40%)	1088 (24%)	2897 (65%)
Total	2589 (58%)	1892 (42%)	4481 (100%)

3.5.2 Portrait de l'échantillon ayant répondu au questionnaire (290 répondants)

La population étudiante complète du Collège Lionel-Groulx, soit près de 4500 étudiants, étant numériquement très importante, nous avons dû construire un échantillon. Pour ce faire, nous avons opté pour un échantillonnage probabiliste par grappes. Cette technique consiste à sélectionner des regroupements déjà formés à l'intérieur d'une population. Puisqu'il était impossible de sonder un à un les 4 500 étudiants ou encore de procéder par un autre type d'échantillon (aléatoire simple ou systématique), ce type d'échantillonnage est apparu le plus pertinent dans un univers comme celui d'un cégep. La structure du cégep fonctionnant en groupe-cours, nous avons sélectionné un nombre x de groupe-cours pour construire notre échantillon. Le principe étant la diversité à l'interne et une comparabilité à l'externe. Ce type d'échantillonnage s'est avéré le plus faisable et concrètement le plus accessible.

Afin de s'approcher le plus possible de cet objectif (diversité et comparabilité), notre choix s'est porté sur le cours de philosophie « Éthique et politique » et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, les cours de philosophie sont des cours obligatoires, tous les étudiants doivent les suivre et donc nous avons

potentiellement plus de chance d'avoir la plus grande diversité de profils étudiants. Deuxièmement, en choisissant ce cours d'une série de trois, du département de philosophie, nous avons l'avantage de rejoindre des étudiants de fin en cycle (ce cours est le dernier de trois cours de philosophie, les uns étant préalables aux autres). De plus, cela nous permettait de rejoindre des étudiants issus des différents programmes d'étude (préuniversitaire, technique et accueil et intégration). Troisièmement, ce cours, assez ouvert dans son plan-cadre, permet aux enseignants de « personnaliser » une partie des heures d'enseignement. Ainsi, l'éveil à la citoyenneté, la responsabilisation sociale, la participation communautaire et politique sont des axes importants de ce cours, ce qui permettait d'aborder les thématiques reliées aux normes du travail. Grâce à la collaboration de collègues, le questionnaire a été administré à la totalité des treize groupes. Ainsi, l'ensemble des étudiants du troisième cours de philosophie « Éthique et politique » a été rejoint.

Le profil des 290 répondants qui ont participé à notre étude est construit à partir des caractéristiques sociodémographiques et de celles portant sur les expériences de travail que nous avons constaté dans la cueillette des données. Nous présenterons donc le « visage » de notre échantillon (ayant répondu au questionnaire) avant de dévoiler les résultats de notre enquête.

Tout d'abord, au niveau de l'âge, les répondants ont en moyenne 18,9 ans. Plus précisément, ils sont âgés de 17 à 28 ans. Comme il s'agit d'étudiants en fin d'étude, ils ont majoritairement 18 ans (46%) et 19 ans (33%). À noter que 20% des répondants étaient âgés de 20 ans et plus et seulement 2% avait 17 ans. Au niveau du sexe, notons que 58% de la clientèle sont des femmes et 42% des hommes²².

Pour ce qui est de la répartition des étudiants selon le programme d'étude, ceux qui ont répondu au questionnaire sont majoritairement issus du programme

²² Cette proportion est donc légèrement inférieure au ratio observé dans la population du réseau de la fédération des cégeps soit : 62% de femmes et 48% d'hommes (Statistique de l'année scolaire 2006-2007, site de la Fédération des cégeps : <http://www.fedecegeps.qc.ca/index.php?section=19>)

préuniversitaire (62%). Les étudiants des différentes techniques représentaient quant à eux 27% de l'ensemble des répondants; ceux-ci sont principalement concentrés dans les techniques de santé animale, musique, production théâtrale et commerce. Enfin, 10% des répondants sont rattachés au programme Accueil et intégration offert aux étudiants effectuant un retour aux études. De plus, comme il s'agit principalement d'étudiants en fin d'étude, il n'est pas surprenant de constater que 84% de l'ensemble de ces répondants sont en quatrième session dans le programme préuniversitaire ou en sixième session dans les programmes techniques. Les étudiants de première ou deuxième session représentaient quant à eux 14% des effectifs (cheminement atypique).

3.6 La restitution

Le volet formation de la recherche-action – que nous appellerons ici restitution – est une étape clef dans ce type de recherche. Gardons en tête que la volonté de changer les pratiques est l'un des objectifs avoués de notre démarche. Deux moyens ont été retenus : le solutionnaire remis à tous les étudiants ayant répondu au questionnaire et les *focus groups* pour certains groupes d'étudiants. Ceux-ci ont permis un approfondissement de certaines questions.

3.6.1 Le solutionnaire

Après la compilation de l'ensemble des résultats du questionnaire administré à 290 étudiants, nous avons procédé à l'opération « solutionnaire ». Ce document, qui se voulait simple et accessible (une feuille recto verso) donnait les réponses aux différentes questions contenues dans le questionnaire. On y trouvait aussi quelques références, dont celles de la Commission des normes du travail et d'un organisme communautaire *Au bas de l'échelle*. Ce solutionnaire fut remis à tous les participants de l'étude.

Ce document a donc servi de premier moyen de restitution. Rappelons que la recherche-action vise à changer les habitudes et les pratiques des participants.

Dans ce sens, cette étape peut être vue comme une forme d'éducation populaire. C'est ainsi qu'après avoir analysé les résultats, nous avons fait un retour avec tous les participants à l'opération questionnaire afin de les informer et former quant au contenu précis de la LNT.

Le changement visé repose à la fois sur les individus, mais il est aussi nécessaire d'agir sur certaines conditions favorisant l'acquisition des connaissances sur les normes du travail; cela pourrait prendre éventuellement la forme d'une révision de certains programmes. L'analyse de nos différents matériaux nous a permis de formuler des propositions et des recommandations qui se retrouveront en conclusion du présent mémoire.

Les étapes de la restitution nous ont servis à évaluer les différents aspects de notre étude. De plus, les étudiants ont pu prendre conscience de leurs apprentissages, acquérir une confiance quant à leurs connaissances des droits au travail.

3.6.2.1 Les objectifs poursuivis

Ainsi, nous avons fait le choix d'organiser une série de *focus groups* qui rencontrait notre volonté d'entendre les collégiens et de discuter avec eux des pistes de solutions envisageables pour améliorer leur niveau de connaissances. Puisque notre questionnaire contenait que des questions fermées, celui-ci ne nous permettait pas d'ouvrir la discussion et d'approfondir nos analyses. C'est ainsi que l'idée des *focus groups* s'est imposée à nous. De plus, nous aurons eu la chance de travailler avec deux types de matériaux, soit des données chiffrées (quantitatif) et des données discursives (qualitatif).

L'étape de la restitution n'a pas rejoint l'ensemble des répondants. Quatre des treize groupes interrogés par questionnaire ont été sélectionnés pour les *focus groups* et l'ensemble des étudiants de ces groupes a participé à la discussion. C'est donc 73

étudiants qui auront participé à l'un ou l'autre des *focus groups* (25,2% de l'ensemble des répondants au questionnaire).

Suite à des difficultés techniques, les discussions et les échanges n'ont pas été filmés ni enregistrés et ils ont été animés non pas par le chercheur principal, mais par l'enseignante responsable des groupes-classes²³. À partir des notes prises durant l'activité, l'animatrice a fait une synthèse des différents sujets abordés au cours des discussions. Cette étape a servi à approfondir certains thèmes et à mieux comprendre les difficultés rencontrées par les jeunes.

3.6.2 Portrait de l'échantillon des *focus groups* (73 participants)

La composition des quatre groupes était la suivante : 2 groupes du préuniversitaire (1 groupe de Sciences humaines et un groupe du programme Arts et lettres), 1 groupe d'Accueil et d'intégration ainsi qu'un groupe d'étudiants provenant de différentes techniques (notamment production théâtrale).

Pour procéder au focus group, nous avons sélectionné quatre groupes sur les treize ayant participé à l'enquête par questionnaire. Le choix de ces groupes a été fait en fonction des groupes de l'enseignante qui allait animer les *focus groups*. Si nous regardons les caractéristiques de ces étudiants en regard de l'échantillon global, on observe une proximité au niveau des caractéristiques. L'âge est sensiblement le même avec 18,6 ans en moyenne. La distribution hommes/femmes est également respectée (44% d'hommes, 56% de femmes). Pour ce qui est des programmes d'études, 57% des participants sont inscrits dans les programmes préuniversitaires, 29% dans les programmes techniques et 14% dans le programme Accueil et

²³ C'est Julie Landry, professeure de Philosophie au Collège Lionel-Groulx, qui a animé l'activité retour sur la recherche. Autour de table ronde, Mme Landry a obtenu du « feedback » de ses étudiants sur les différentes thématiques abordées. Après une série d'échange avec Mme Landry, il aura été convenu que l'animation, réalisée par l'enseignante, du groupe étant la meilleure solution afin d'alimenter les discussions les étudiants connaissent bien cette dernière et la relation de confiance permet d'aborder des thèmes qui peuvent être perçus comme sensibles.

intégration. Il y a là une surreprésentation des étudiants de ce programme (6%) parmi la population ayant participé aux *focus groups*.

3.7 Portées et limites

Puisque pour notre questionnaire nous avons opté pour un type d'échantillonnage par grappes, il nous est impossible de garantir une parfaite représentativité de notre population. Toutefois, ce choix étant opérationnalisable, nous l'avons malgré tout retenu. La loi des grands nombres, indiquant que plus la taille de l'échantillon augmente, plus la probabilité que les caractéristiques statistiques de l'échantillon soient proches de celles de la population fut donc notre visée lors de la construction de nos outils de recherche. Pour atteindre cet objectif, nous avons choisi un échantillon numériquement important (290 répondants soit près de 7% de la population totale du cégep). Ainsi au lieu d'une parfaite représentativité, nous avons obtenu un échantillon qui tout en ayant des caractéristiques proches de la population du cégep était aussi diversifié.

Nos résultats ne pourraient donc pas être généralisés à l'ensemble des étudiants du réseau collégial et encore moins à l'ensemble de la population jeune (les 15-24 ans). Nos résultats et nos conclusions auront donc une portée limitée à la population étudiante du Collège Lionel-Groulx.

Cela dit, même si la représentativité n'est pas parfaite, et compte tenu de notre question de recherche qui visait à mesurer les connaissances des étudiants dans la perspective de les conscientiser, de débattre, voire d'enclencher certains changements, il est plausible de prétendre que nos résultats ont une certaine validité. Ainsi, ils ne sont pas nécessairement quantitativement vérifiables, mais ils sont sociologiquement défendables. Si l'on compare la répartition des répondants de notre échantillon (tableau 2) avec l'ensemble de la population étudiante du Collège Lionel-Groulx (tableau 1), on s'aperçoit que malgré certaines différences, les

données de notre échantillon, sans être parfaitement représentatives, sont près des résultats de l'ensemble de la communauté étudiante.

Tableau 2

Répartition des étudiants selon le sexe et le programme d'étude
Échantillon de 290 étudiants (après répartition des NRP), Hiver 2008

Programmes	Femmes	Hommes	Total
Accueil & intégration	18 (6%)	13 (4%)	31 (10%)
Techniques	47 (16%)	35 (12%)	82 (28%)
Pré-universitaires	117 (40%)	60 (20%)	177 (62%)
Total	182 (62%)	108 (36%)	100%

À la limite, nous pourrions tenter d'établir une comparaison des caractéristiques communes (démographie, revenus, etc.) entre les étudiants du Collège Lionel-Groulx et ceux d'autres cégeps de la banlieue montréalaise. Les 48 établissements du réseau québécois des cégeps offrent des visages locaux spécifiques en lien avec leur localisation. Ainsi, comparer, sans tenir compte des caractéristiques propres à chaque région, le cégep du Vieux-Montréal (Montréal, centre-ville), celui de Gaspé (Gaspésie) et le Collège Lionel-Groulx (banlieue nord de Montréal) serait plutôt hasardeux. Par exemple, les taux de chômage ou encore la diversité culturelle influencent directement les réalités du travail dans lesquelles sont plongés les étudiants des différents cégeps. En aucun cas, nos conclusions et nos résultats ne pourraient être projetés à d'autres cégeps. Pour valider nos résultats, il faudrait refaire la recherche dans d'autres cégeps.

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

4.1 Introduction

Ce chapitre comporte trois parties. En premier lieu, nous décrivons les caractéristiques socioprofessionnelles (expérience de travail, rémunération) et sociodémographiques des étudiants formant notre échantillon et nous en dresserons le profil académique. En second lieu, nous ferons l'analyse descriptive des variables (questions) reliées aux connaissances des étudiants de la LNT. Nous traiterons les informations questions par questions en les regroupant par thème. Ensuite nous présenterons un indice sommaire permettant de situer leur niveau global de connaissances. Nous y dévoilerons les faits saillants et les grandes tendances issus de nos résultats. Enfin, en troisième lieu, nous présenterons nos analyses et proposerons des interprétations quant au contenu des données. Nous reprendrons alors le découpage par thème (section) et nous nous concentrerons sur les éléments de connaissance ou de méconnaissance.

Il faut rappeler que le questionnaire comprenant 47 questions au total, contient quatre grandes sections : connaissances de la LNT; autoévaluation des connaissances et du champ d'application de la loi; expérience de travail de l'étudiant et les informations sociodémographiques. Nous devons également mentionner que le traitement des données s'est effectué de façon globale (pas par sexe, par programme ou par âge) parce que après vérification, il n'y a pas de corrélation forte entre ces variables.

4.2 Distribution générale de la population étudiée

Le profil des 290 répondants qui ont participé à notre étude est construit à partir des réponses obtenues aux sections 2, 3 et 4 de notre questionnaire (voir appendice 1). Nous verrons, dans l'ordre, les réponses aux questions de la section *Évaluation et formation* (section 2), suivies de celles sur les *Expériences de travail* (section 3) et nous terminerons avec les questions de la section *Informations sociodémographiques* (section 4). Nous présenterons donc le « visage » de la population étudiée avant de dévoiler les résultats de notre enquête quant au contenu spécifique touchant leurs connaissances de la LNT.

4.2.1 Un patron qui respecte les normes?

La section *Évaluation et formation* (questions n° 2, 35 et 36) regroupe des questions touchant à l'auto-évaluation des étudiants sur leurs connaissances de la loi, sur leur impression quant au niveau du respect de la loi par leur employeur et, enfin, les questions sur leur démarche formelle devant une injustice (dépôt ou non d'une plainte à la CNT). Lorsqu'on demande aux étudiants de qualifier leur niveau de connaissances des normes du travail, ceux-ci affirment majoritairement n'avoir qu'une faible connaissance et donc partielle (62%, N=178), voire aucune connaissance de celle-ci (3%, N=9) (tableau 3). Pour les autres, ceux qui affirment connaître certains aspects de la LNT, peu nombreux sont ceux qui prétendent avoir une très bonne connaissance de la loi (2%, N=7). Par contre, le pourcentage de ceux qui qualifient leurs connaissances de bonnes grimpe à 30%. Il est à rappeler que nous avons sélectionné des questions assez générales (nous ne voulions pas aller dans les subtilités des règlements et des dispositions) et surtout susceptibles d'être près des réalités de travail qu'ils vivent.

Tableau 3

Répartition des étudiants selon leur connaissance sur les normes du travail		
Connaissance	Fréquence	% étudiants
Très bonne	6	2%
Bonne	88	30%
Faible	178	62%
Pas du tout	9	3%
NSP	7	2%
NRP	2	1%
Total	290	100%

Nous avons aussi sondé les étudiants sur leurs impressions sur le respect ou non de la LNT par leur employeur actuel ou leur plus récent employeur (tableau 4). Très fortement, ils ont répondu croire que leur employeur respecte la Loi. Ainsi, 79% (N=229) ont affirmé que, selon eux, leur employeur respecte la loi en totalité (38%, N=111) ou en partie (41%, N=118). Pour les autres, ceux qui ont une vision différente de l'attitude de leur employeur en regard de la LNT, 12% (N=36) répondent qu'ils la respectent peu alors que 4% (N=12) prétendent que l'employeur ne respecte pas du tout la Loi. 5% (N=13) des étudiants ont répondu de ne pas savoir ou ont préféré ne pas répondre à cette question.

Si on utilise les données des tableaux 3 et 4, une question apparaît. En effet, seulement 32% (N=94) des étudiants affirment avoir une bonne ou très bonne connaissance des normes du travail (tableau 4), comment se fait-il qu'ils soient 79% (N=229) à affirmer que leur employeur respecte totalement ou en partie les normes du travail. Il faut donc s'interroger sur les critères dont les étudiants se servent pour affirmer que leur employeur respecte ou non la loi. En fait, la réponse à cette question est essentiellement basée sur leurs impressions quant au respect ou non de la loi. Ainsi, en discutant avec eux, nous nous sommes aperçus que l'impression du respect de la loi allait de pair avec l'attitude générale de l'employeur envers ses

employés. Les employeurs usant d'une gestion transparente, traitant les employés avec respect et tentant de les fidéliser étaient les principaux critères servant à affirmer que l'employeur est respectueux de l'application des normes du travail. Ainsi, cette impression se fonde sur les comportements apparents de l'employeur en lien avec le respect qu'il accorde à ses employés, et non sur une vérification stricte de son attitude en lien avec la loi.

Tableau 4

Répartition des étudiants selon leur impression quant au respect de la Loi de leur employeur		
Respect de la Loi	Fréquence	% d'étudiants
Totalement	111	38%
En partie	118	41%
Peu	36	12%
Pas du tout	12	4%
NSP	5	2%
NRP	8	3%
Total	290	100%

Dans la foulée du précédent résultat (qui indique que seuls 38% des étudiants pensent que leur employeur respecte la LNT), on s'est demandé si, devant ces non-respects, les étudiants employés réagissent ou contestent à travers des procédures formelles, c'est-à-dire par le dépôt de plaintes à la CNT. Ainsi, seulement 7 étudiants sur un total de 290 (un peu plus de 2%) affirment avoir déposé une plainte aux normes du travail (question 36). Nous pouvons conclure que les étudiants n'utilisent pas les mécanismes légaux mis à leur disposition pour contester des pratiques non conformes à la loi auxquelles ont recours certains employeurs. Nous verrons ultérieurement quels pourraient être les raisons et les motifs expliquant ce fait.

4.2.2 Des expériences de travail multiples

La première question concernait le nombre d'emplois différents occupés par les étudiants au cours de la dernière année. Ceux-ci ont déjà acquis, pour la plupart, de multiples expériences de travail. En effet, comme on peut le constater dans le tableau 59% (N=169) des répondants ont occupé 2 emplois ou plus au cours de la dernière année.

Tableau 5

Répartition des étudiants selon le nombre d'emplois occupés au cours de la dernière année		
Employeurs	Fréquence	% d'étudiants
0	3	1%
1	111	39%
2	108	38%
3	41	14%
4 et +	20	7%
Total	283	100%

Ces données statistiques vont tout à fait dans le sens des études de Roy (2007) et du PREL (2006) qui affirment que 80% (N=232) des étudiants travaillent au moment de l'étude (tableau 6). Seuls 20% (N=56) des étudiants se concentrent uniquement à leurs études. Sur les 56 étudiants qui ne travaillaient pas au moment de l'administration du questionnaire, 88% (N=49) affirment cependant avoir travaillé au cours des 12 derniers mois. C'est donc dire que l'ensemble des étudiants (sauf 7 étudiants sur 288, deux ayant préféré ne pas répondre) a travaillé, à un moment ou un autre, durant la dernière année (voir tableau7).

Tableau 6

Répartition des étudiants selon le fait qu'ils travaillent ou non au moment de l'administration du questionnaire		
Travail présent	Fréquence	% d'étudiants
Oui	232	80%
Non	56	19%
NRP	2	1%
Total	290	100%

Tableau 7

Répartition des étudiants selon le fait d'avoir travaillé au cours de la dernière année, sans travailler au moment de l'administration du questionnaire		
Travail (1 an)	Fréquence	% d'étudiants
Oui	49	88%
Non	7	13%
NRP	0	0%
Total	56	100%

Les données recueillies nous amènent à constater que la conciliation travail-étude n'est plus du tout marginale (tableau 8). Si autrefois, le nombre d'étudiants travailleurs était faible, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Seul 1% d'entre eux ont répondu n'avoir jamais travaillé à ce jour, et ce, même pendant les vacances scolaires. Cela dit, quatre étudiants sur cinq travaillent parallèlement aux études pendant les semestres de cours.

Majoritairement, les étudiants disent occuper des emplois permanents. En effet, 57% (N=160) affirment occuper un tel poste. Un peu plus d'un étudiant sur quatre (28%) a, quant à lui, des emplois temporaires, à durée limitée. Il s'agit souvent de postes à statut précaire, c'est-à-dire qu'aucune sécurité d'emploi n'y est associée. Enfin, 13%

(N=37) des répondants occupent un emploi saisonnier; ces étudiants ne travaillent donc pas pendant les sessions scolaires et reprennent annuellement un travail estival ou encore durant la période des fêtes.

Tableau 8

Répartition des étudiants selon le statut du présent emploi, ou du dernier emploi occupé		
Statut	Fréquence	% d'étudiants
Permanent	160	57%
Temporaire	80	28%
Saisonnier	37	13%
NSP	4	1%
NRP	2	1%
Total	283	100%

En parallèle de leur formation académique, les étudiants travaillent de nombreuses heures (tableau 9). Ils travaillent en moyenne 20,5 heures par semaine (entre 2 et 54 heures de travail hebdomadaire). 49% des étudiants (N=131) travaillent plus de 20 heures par semaine dont 9% (N=23) qui affirment travailler plus de 40 heures par semaine.

Tableau 9

Répartition des étudiants selon le nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine		
Nbs heures	Fréquence	% d'étudiants
0-10	16	6%
11-20	123	46%
21-30	83	31%
31-40	25	9%
41 et +	23	9%
Total	270	100%

Au niveau des secteurs d'emplois occupés (tableau 10), comme de nombreuses études le soulignent (Gauthier, 2003, Institut de la statistique, 2006), les étudiants du niveau collégial se concentrent presque en totalité dans deux secteurs d'emploi : le secteur de la restauration (25%, N=69) et celui de la vente, principalement dans les boutiques (58%, N=161). Ce sont les secteurs traditionnellement occupés par les jeunes puisqu'ils requièrent peu d'expérience et ne demandent aucune formation. Ce sont également des secteurs d'emplois caractérisés par de salaires faibles et une flexibilité au niveau des horaires. Toutefois, près d'un étudiant sur cinq occupe un emploi dans un autre secteur²⁴.

²⁴ Nous avons regroupé dans la catégorie autre, tous les emplois en dehors des deux grands secteurs d'activité (restauration et vente). Ces emplois se concentrent autour de la construction, des loisirs, du tourisme, du travail autonome, du travail en CPE, des emplois reliés à la sécurité et du marketing (souvent sondage téléphonique).

Tableau 10

Répartition des étudiants selon le secteur d'activité		
Secteur	Fréquence	% d'étudiants
Vente	161	58%
Restauration	69	25%
Autres	43	16%
NSP	1	0%
NRP	2	1%
Total	276	100%

Enfin, au niveau du salaire horaire moyen gagné par les étudiants de notre étude, il se situe à 10.04\$. Cette moyenne est fortement influencée par quelques étudiants (3%, N=8) qui ont des salaires horaires élevés (entre 18\$ et 30\$ de l'heure). Comme on peut le constater dans le tableau 11, la plupart des étudiants (73%, N=195) gagnent 10\$ et moins de l'heure.

Tableau 11

Répartition des étudiants selon le salaire horaire		
Salaire	Fréquence	% d'étudiants
7\$-8\$	18	7%
8,01\$-9\$	119	44%
9,01\$-10\$	58	22%
10,01\$-12\$	27	10%
12,01\$-14\$	20	7%
14,01\$-16\$	13	5%
16,01\$-18\$	5	2%
18,01\$ et +	8	3%
Total	268	100%

Il y a 26% (N=69) d'étudiants qui gagnent le salaire minimum. 57 étudiants gagnent 8\$ de l'heure (salaire minimum normal) et 12 étudiants gagnent 7,25\$ (salaire minimum pour les travailleurs à pourboire)²⁵. Des 73% (N=195) d'étudiants qui gagnent moins de 10\$ de l'heure, ceux-ci se concentrent à 70% dans les catégories d'un salaire horaire inférieur à 9\$ de l'heure (tableau 12).

Tableau 12

Répartition des étudiants gagnant moins de 10\$ de l'heure		
Salaire	Fréquence	% d'étudiants
7\$ 8\$	18	9%
8,01\$-9\$	119	61%
9,01\$-10\$	58	30%
Total	195	100%

4.2.3 Le visage des répondants

Tout d'abord, au niveau de l'âge, les répondants ont en moyenne 18,9 ans (tableau 13). Plus précisément, ils sont âgés de 17 à 28 ans. Ils ont majoritairement 18 ans (46%, N=129) et 19 ans (33%, N=93). À noter que 20% (N=56) des répondants sont âgés de plus de 20 ans et seulement 2% (N=5) ont 17 ans. Les mineurs sont donc presque totalement absents de notre échantillon, puisque, par définition, ils sont trop jeunes pour être étudiant au cégep.

²⁵ Ces pourcentages ne se retrouvent pas dans les tableaux puisque nous avons opté de regrouper les salaires horaires en classe.

Tableau 13

Répartition des étudiants selon leur âge		
Âge	Fréquence	% d'étudiants
17	5	2%
18	129	46%
19	93	33%
20	29	10%
21	17	6%
22 et +	10	4%
Total	283	100%

Comme on peut le constater au tableau 14, la proportion homme/femme est fidèle au ratio que l'on retrouvait dans l'ensemble de la population du Collège Lionel-Groulx. On note que près des deux tiers des répondants sont des femmes. Cette proportion suit la tendance à la surreprésentation des femmes dans les études collégiales pour l'ensemble du réseau des cégeps du Québec²⁶.

Tableau 14

Répartition des étudiants de l'étude selon le sexe		
Sexe	Fréquence	% d'étudiants
Homme	105	36%
Femme	179	62%
NRP	6	2%
Total	290	100%

²⁶ Pour l'ensemble des 48 cégeps du Québec, la proportion homme/femme est respectivement de 42% et 58% (Fédérations des cégeps, année scolaire 2006-2007)

Pour ce qui est de la répartition des étudiants selon le programme d'étude (tableau 15), ils sont majoritairement issus du programme préuniversitaire (62%, N=173). À l'intérieur du programme préuniversitaire, ils sont répartis comme suit : 28% en sciences humaines, 10% en sciences pures et 21% en arts et lettres. Les étudiants des différentes techniques représentent quant à eux 28% (N=78) de l'ensemble des répondants. Ceux-ci sont principalement concentrés dans les techniques de santé animale, musique, production théâtrale et commerce. Enfin, 10% (N=29) des répondants sont rattachés au programme Accueil et intégration offert aux étudiants effectuant un retour aux études.

Tableau 15

Répartition des étudiants selon leur programme d'étude		
Programme	Fréquence	% d'étudiant
Préuniversitaire	173	62%
Technique	78	28%
Accueil et intégration	29	10%
Total	280	100%

Enfin, comme les étudiants interviewés dans notre étude sont principalement des étudiants de fin de cycle²⁷, il n'est pas surprenant de constater que 74% (N=210) des répondants sont en quatrième session (préuniversitaire) ou sixième session (techniques). Les étudiants de première ou deuxième session représentent quant à eux 14% (N=40) des effectifs (cheminement atypique).

²⁷ Il faut rappeler que le cours Éthique et politique, dans lequel nous avons sélectionné nos répondants, est le troisième cours de philosophie. Ainsi, règle générale, ce cours est suivi en fin de parcours collégial.

Tableau 16

Répartition des étudiants selon la session d'étude		
Session	Fréquence	% d'étudiants
1	22	8%
2	18	6%
3	29	10%
4	179	63%
5	1	0%
6	31	11%
7 et +	3	1%
Total	283	100%

4.3 Présentation des résultats sur les contenus de la LNT

Dans les sections qui suivent, nous allons révéler les résultats liés à la connaissance de la LNT en lien avec certains aspects et dispositions qui y correspondent. Voici donc les différents volets étudiés : 1. À qui s'applique les normes du travail?; 2. La rémunération : une dimension importante; 3. Les temps libres – mythe et réalité; 4. Uniforme et code vestimentaire; 5. Des vacances pour tous; 6. Congédié, vraiment?; 7. Des factures refilées aux employées²⁸.

²⁸ Il est important de rappeler comment nous avons interprété les questions sans réponse. Nous les avons classées dans la catégorie ne répond pas (NRD). Nous pensons que ceux-ci, ne connaissant pas la réponse, ne répondaient pas à la question sans prendre la peine de cocher la case ne sait pas. Somme toute, le nombre d'étudiants qui n'ont pas répondu à des questions reste assez marginal. De plus, quinze questionnaires ont été rejetés parce qu'ils comportaient trop de questions sans réponses ou des réponses cochées en double ou en triple.

4.3.1 À qui s'applique les normes du travail?

Ici nous avons regroupé les questions qui renvoient au caractère formel et universel de la LNT, deux dimensions qui nous semblent fondamentales. De fait, si on ne connaît pas le cadre juridique des normes du travail et quelles sont les personnes couvertes par la loi, il sera difficile de concevoir les conditions minimales du travail comme des droits et de les faire respecter.

La première question cherchait à savoir à quel niveau les étudiants évaluent leurs connaissances des normes du travail. Une consigne avait été donnée aux enseignants chargés d'administrer le questionnaire : il ne fallait pas mentionner qu'il s'agissait d'une Loi. Ainsi, un peu plus de la moitié (53%, N=153) des étudiants interviewés savent que les normes du travail sont inscrites dans une loi (tableau 17). La dimension juridique semble donc un acquis de base, mais pour une faible majorité. Toutefois, 25% (N=73) croient que les normes du travail émanent d'une proposition syndicale. Si on additionne les deux, on constate que 78% (N=226) des étudiants reconnaissent un statut formel et/ou juridique aux normes du travail (Loi). Que ce soit dans le code du travail, la LNT ou une convention collective, quatre étudiants sur cinq sont d'avis que des normes et des règlements encadrent les conditions du travail et, qu'en ce sens, les employeurs ne peuvent pas agir de manière discrétionnaire en ce qui a trait aux conditions de travail.

À l'inverse, 16% (n=47) des étudiants affirment plutôt que les relations de travail sont régies de manière informelle. Puisque, selon ces étudiants, les conditions de travail sont avant tout informelles, il n'est pas surprenant de constater la méconnaissance des mécanismes légaux et juridiques mis à leur disposition. De plus, 5% (N=15) disent ne pas savoir quelle est la nature du cadre dans lequel s'inscrivent les normes du travail.

Il y a deux façons d'interpréter et d'analyser ces résultats. Dans un sens, on peut dire que 53% des étudiants savent exactement que les normes du travail sont régies

par une loi provinciale et donc que 47% des étudiants sont dans l'erreur. Dans cette optique, un étudiant sur deux a la bonne réponse et laisse entrevoir que le fondement même de la défense des droits (l'existence d'une loi) est absent. On peut cependant regrouper les résultats différemment et constater que 78% des étudiants sont d'avis que les normes du travail s'inscrivent dans un cadre formel auquel s'attachent des règlements et des dispositions.

Il est par ailleurs difficile de comparer ces résultats avec d'autres études. Nous avons trouvé peu d'études qui traitent de l'effectivité du droit ou de la connaissance générale d'une loi en particulier et ce peu importe le domaine.

Tableau 17

<i>Selon vous, au Québec, les normes du travail sont :</i>		
	nombre	%
Loi imposée	153	53%
Proposition syndicale	73	25%
Cadre informel	47	16%
NSP	15	5%
NRP	2	1%
Total	290	100%

Une deuxième question visait la connaissance portant sur l'aspect universel ou non de la LNT (tableau 18). Nous voulions savoir si les étudiants interviewés sont conscients que la LNT couvre l'ensemble des salariés du Québec. De fait, tous les travailleurs qui ont un emploi, peu importe le domaine²⁹ et qui seraient par ailleurs sans couverture syndicale (convention collective) sont soumis et protégés par la LNT. Sur ce point, 74% (N=215) des étudiants interrogés sont d'avis que tous les

²⁹Il est essentiel de mentionner que les travailleurs de juridictions fédérales et les travailleurs autonomes (qui ne sont pas des salariés au sens de la Loi), sont exclus de la couverture de la LNT. Toutefois, comme il s'agit d'environ 10% de l'ensemble des travailleurs de la province, nous n'avons pas jugé bon de s'arrêter sur ces technicalités.

travailleurs, peu importe le statut ou le type d'emploi, sont protégés par les normes du travail et 21% (N=61) affirment le contraire. 4% (N=12) disent ne pas savoir. Les 61 répondants (21%) qui ne pensent pas que tous les employés sont couverts par la LNT étaient invités à répondre à quatre questions supplémentaires traitant des motifs d'exclusion de la loi. Autrement dit, ces étudiants pensent que pour être couvert par la LNT, il faut satisfaire certains critères.

Tableau 18

<i>D'après vous tous les employés, peu importe leur statut, sont minimalement protégés par les normes du travail</i>		
	nombre	%
Oui	215	74%
Non	61	21%
NSP	12	4%
NRP	1	0%
Total	290	100%

Ainsi, les motifs d'exclusion suggérés étaient les suivants : l'âge (être mineur, moins de 18 ans), le temps de travail (travail à temps plein/temps partiel), du statut d'emploi (permanent/ non-permanent) et de la durée du lien d'emploi (temps minimal nécessaire pour être protégé). Parmi les 61 répondants, la grande majorité (entre 74% et 93%) ne voyait pas dans les quatre critères présentés de motifs qui mèneraient à la non-couverture de la loi. Il aurait été intéressant d'obtenir, à l'aide d'une question ouverte, quels étaient, selon eux, le ou les motifs qui excluent des travailleurs de la protection légale en ce qui a trait aux conditions de travail. Peut-être aurions-nous vu apparaître la distinction entre travailleurs syndiqués et non syndiqués et ainsi obtenir des informations plus précises à ce sujet.

Tableau 19

Au Québec, il faut être majeur (18 ans) pour être protégé par les dispositions des normes du travail.		
	nombre	%
Oui	4	7%
Non	50	82%
NSP	7	11%
NRP		0%
Total	61	100%

Tableau 20

Au Québec, il faut travailler à temps plein pour être protégé par les dispositions des normes du travail.		
	nombre	%
Oui	2	3%
Non	56	92%
NSP	3	5%
NRP	0	0%
Total	61	100%

Tableau 21

Au Québec, il faut avoir un emploi permanent pour être protégé par les dispositions des normes du travail		
	nombre	%
Oui	4	7%
Non	57	93%
NSP	0	0%
NRP	0	0%
Total	61	100%

Tableau 22

Au Québec, il faut avoir travaillé au moins un an pour un même employeur pour être protégé par les dispositions des normes du travail.		
	nombre	%
Oui	5	8%
Non	51	84%
NSP	5	8%
NRP	0	0%
Total	61	100%

4.3.2 La rémunération : une dimension importante de la LNT

Autour de la question de la rémunération, nous avons regroupé les cinq thèmes (huit questions) qui s'y rattachent soit : 1) la remise du bulletin de paie, 2) les taux du salaire minimum, 3) les heures supplémentaires, 4) la période de formation lors d'un nouvel emploi, 5) le partage des pourboires.

La remise du bulletin de paie

Le fait que l'employeur soit tenu de remettre à chaque paie une preuve concrète du versement du salaire (bulletin, talon ou slip de paye) est connu de 90% (N=260) des étudiants interrogés (tableau 23). Sur ce point, un seul étudiant croyait que la remise du talon de paie n'était pas obligatoire. Sur les 10% (N=29) restant, 4% (N=13) pensent que l'employeur doit fournir le document seulement au moment de la déclaration des impôts et 2% (N=5) seulement quand un employé en fait la demande. La Commission des Normes du travail a, à cet effet, fait une campagne ciblée sur l'obligation patronale de fournir systématiquement un talon de paie. De plus, la CNT a mis en ligne un outil servant à créer un bulletin de paie³⁰. Nous pouvons donc faire l'hypothèse que les différentes campagnes de sensibilisation menées ont eu, dans ce cas, des impacts réels et concrets.

Tableau 23

<i>Lorsqu'un employeur paie ses employés, (peut importe la façon :chèque, dépôt automatique, argent) il doit :</i>		
	nombre	%
Chaque paie	260	90%
Avant impôt	13	4%
Faire la demande	5	2%
Pas obligatoire	1	0%
NSP	11	4%
NRP	0	0%
Total	290	100%

³⁰ Cet outil sert à la fois aux employeurs et aux salariés comme exemple de bulletin. De plus, l'outil en ligne permet de tenir à jour (pour les salariés) les heures travaillées et comprendre le système des différentes retenues de paye (RRQ, impôts, Assurance-emploi, RAPQ, assurances).

Les taux du salaire minimum

Au Québec, en février 2008 (au moment de notre recherche), environ 5,4% des salariés sont payés au salaire minimum (taux général) (ISQ, 2007e) alors que, globalement, 63,2% d'entre eux étaient des jeunes de 15 à 24 ans³¹. Au Québec, trois différents taux de salaire minimum sont fixés par le gouvernement et révisés annuellement. Ainsi, on retrouve, le taux général, le taux pour les salariés à pourboire et le taux pour les salariés de l'industrie du vêtement. De plus, il existe des taux au rendement pour les cueilleurs de petits fruits. Le taux pour les salariés de l'industrie du vêtement, peu connu, et celui au rendement, beaucoup plus complexe³², n'ont pas été retenus dans notre questionnaire. Ils avaient peu de chances de toucher la population étudiante. Depuis le 1^{er} mai 2008, le salaire minimum général est de 8,50\$ de l'heure et celui pour les travailleurs à pourboire est de 7,75\$. Mais, au moment de l'enquête, le taux du salaire minimum général était de 8,00\$ et celui des travailleurs à pourboire de 7,25\$. Ainsi, 71% (N=209) des étudiants connaissaient le taux du salaire minimum général (pour l'ensemble de ces répondants, les réponses obtenues allaient de 6\$ de l'heure jusqu'à 10,49\$). Le pourcentage de répondants connaissant le salaire minimum pour les travailleurs à pourboire chute à 10% (N=46). Dans ce cas, les réponses ont fluctué davantage allant de 5 à 14\$ de l'heure. Il est important de rappeler que 73 répondants (25%) ont affirmé travailler dans le secteur de la restauration. Pourtant, seulement 46 d'entre eux ont correctement répondu. Or, nous savons que la quasi-totalité des emplois en restauration sont des emplois payés au salaire minimum à pourboire. Il est donc étonnant qu'un peu moins de la moitié des travailleurs payés au salaire minimum à pourboire ne connaissent pas le salaire que leur employeur doit minimalement leur payer.

³¹ Commission des normes du Québec, Caractéristiques sociodémographiques des salariés rémunérés au salaire minimum (février 2008), document en ligne : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/statistiques/02-_Fevrier_2008.pdf

³² Il existe plusieurs taux dépendamment du type de cueillette (fraise, framboise et pomme).

Les heures supplémentaires

Lorsqu'un employé est appelé, ou « forcé »³³, à travailler davantage d'heures que la semaine normale de travail prévue dans la loi, l'employeur a l'obligation de payer les heures supplémentaires, et ce, une fois et demi le taux du salaire horaire habituel³⁴. Cet aspect de la Loi est l'un des plus connus de l'ensemble des travailleurs en général. L'un des importants gains historiques des syndicats est l'établissement du paiement d'un supplément horaire après un certain nombre d'heures de travail. Présentement la semaine normale est de 40 heures. Les heures travaillées en sus doivent être payées au tarif du temps supplémentaire. À ce propos, le taux de bonne réponse est élevé (86%, N=248), cependant 14% (N=41) des étudiants ne savent pas que les heures travaillées dépassant la semaine normale fixée à 40 heures/semaine³⁵ doivent être majorées³⁶ (tableau 24).

Tableau 24

<i>Les heures travaillées en temps supplémentaire doivent-elles être payées à un taux horaire supérieur à celui du taux horaire normal?</i>		
	nombre	%
Oui	248	86%
Non	34	12%
NSP	7	2%
NRP	1	0%
Total	290	100%

Les 248 répondants qui ont dit que l'employeur doit payer des heures supplémentaires devaient ensuite répondre à deux autres questions. Tout d'abord,

³³ Techniquement, un employé ne peut pas refuser d'effectuer des heures supplémentaires sauf s'il répond à certains critères qui sont d'avoir déjà travaillé 4 heures en temps supplémentaires, la nécessité de s'occuper de quelqu'un à charge (enfants).

³⁴ C'est-à-dire que si vous gagnez habituellement 10\$ l'heure, le taux horaire pour chaque heure travaillée en temps supplémentaire est de 15\$ (10\$ x 1,5 = 15\$).

³⁵ La semaine normale de travail est habituellement fixée à 40 heures. Cependant, pour certains salariés, la semaine normale de travail varie entre 39 et 60 heures.

³⁶ Autrement dit, un étudiant qui travaille habituellement 25 heures semaine doit travailler 15 autres heures au taux régulier avant d'être payé en temps supplémentaire

nous cherchions à mesurer la connaissance sur le taux de majoration minimum obligatoire. La loi dit que les heures travaillées en plus des heures d'une semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50% du salaire horaire habituel. 61% (N=151) des étudiants ont répondu correctement à cette question. 10% (N=25) ont répondu, d'après une fausse croyance que l'employeur devait payer le double du salaire de base. Les deux autres choix de réponses proposaient des idées beaucoup plus informelles que ce que l'on retrouve dans des textes de loi. 8% (N=20) des répondants ont affirmé que ce taux est à la discrétion de l'employeur. Rien d'étonnant si on se réfère à la question portant sur le cadre formel ou informel des normes du travail puisque 47 étudiants n'envisageaient pas les normes du travail comme quelque chose de formel ou de légal. Enfin, 4% (N=10) des étudiants associaient le statut d'emploi et l'établissement du taux.

La seconde question cherchait à déterminer à partir de quand un salarié commence à faire des heures supplémentaires. Sur les quatre choix de réponses, deux pouvaient être considérées comme une bonne réponse. 75% (N=186) des répondants ont répondu après 40 heures de travail et 14% (N=35) ont répondu « *ça dépend de la semaine normale de travail en vigueur chez chaque employeur* ». Ainsi, 89% (N=221) des répondants connaissent cette réalité. Nous pouvons donc conclure que le temps supplémentaire est généralement payé, mais que le taux de paiement des heures supplémentaires est beaucoup moins connu que le moment où les heures supplémentaires commencent à être comptabilisées.

La période de formation

On sait que les étudiants occupent souvent des emplois précaires et à temps partiel. Par le fait même, ils sont appelés à changer plusieurs fois d'emplois. Lorsqu'on regarde leur expérience de travail, on s'aperçoit qu'ils sont nombreux à avoir déjà occupé plusieurs emplois (59%, voir tableau 6 et 7). Lorsque l'on débute dans un nouvel emploi, il y a souvent une période de formation (*training*) qui permet de se familiariser avec les tâches et l'environnement de travail (logiciel, caisse enregistreuse, etc.). À la CNT, il est connu que les infractions concernant les

périodes d'apprentissage et de formation sont nombreuses. Cela dit, trois quarts des étudiants (74%, N=215) savent que les heures de formation doivent être payées en totalité (tableau 25). Par ailleurs, 15% (N=43) des étudiants pensent que cela dépend des situations. Enfin, une infime minorité (4 étudiants) croit que l'employeur n'a pas à payer les périodes de formation et que celles-ci sont aux frais de l'employé.

Tableau 25

<i>Quand vous avez à faire un apprentissage dans un nouvel emploi ou pour un nouveau poste, votre employeur doit :</i>		
	nombre	%
totalité	215	74%
Maximum 20 h	7	2%
Pas payer	4	1%
Ça dépend	43	15%
NSP	20	7%
NRP	1	0%
Total	290	100%

Partage des pourboires

Il est à noter que parmi les salariés à pourboire au Québec, 40% de ceux-ci sont des jeunes. Les pourboires accumulés durant un quart de travail appartiennent à celui qui fait le travail. Cela dit, les employés doivent s'entendre entre eux pour partager les pourboires. L'employeur ou le gérant ne peuvent, en aucun cas, obliger les employés à lui verser une partie des pourboires recueillis. Toutefois, s'il y a entente, l'employeur ou le gérant peut recevoir un pourcentage des pourboires déterminés par l'équipe de travail. Même si seulement 25% (N=69) des étudiants sont des travailleurs à pourboire parmi tous les répondants (voir tableau 8), 67% (N=195) d'entre eux affirment que l'employeur ne peut pas conserver les pourboires versés

par les clients (tableau 26). Inversement, 33% (N=95) des étudiants affirment ne pas savoir ou encore pensent que l'employeur ou le gérant peut, en accord avec les normes du travail, exiger une partie des pourboires de ses employés (18%, N=53). Ce chiffre s'explique possiblement par le fait que 75% (N=207) des étudiants ne travaillent pas actuellement dans ce domaine. Compte tenu de la diversité des emplois occupés par les étudiants au cours de leur expérience de travail, on peut faire l'hypothèse que plusieurs ont déjà travaillé dans un tel type de milieu.

Tableau 26

<i>Quand vous travaillez dans un endroit où une partie de la rémunération est sur la base de pourboires, un employeur ou un gérant peut-il obliger les employés à lui verser une partie des pourboires de l'équipe de travail?</i>		
	nombre	%
Oui	53	18%
Non	195	67%
NSP	42	14%
NRP	0	0%
Total	290	100%

4.3.3 Les temps libres : mythes et réalités?

Cette section concerne les connaissances des étudiants sur les questions du temps libre au travail et plus précisément sur les pauses café, les périodes de repas et leur rémunération. Une expression très répandue dans les milieux du travail est : « je vais prendre ma pause syndicale ». En effet, un mythe fortement ancré dans l'imaginaire collectif laisse croire que les employeurs seraient dans l'obligation d'offrir des pauses en cours de journée aux employés. Dans les faits, les employés doivent négocier avec les employeurs pour obtenir des pauses-café. La LNT n'oblige pas les employeurs à accorder de telles périodes de repos. Toutefois, si l'employeur

accorde une pause, il doit payer l'employé comme s'il était au travail. Ainsi, 83% (N=241) des étudiants croient que l'employeur est dans l'obligation d'offrir des pauses (tableau 27). Seulement 16% (N=45) d'entre eux ont répondu correctement³⁷ soit qu'il n'y a aucune contrainte qui oblige l'employeur à proposer des pauses au cours de la journée.

Tableau 27

<i>L'employeur est-il obligé d'offrir une pause à ses employés?</i>		
	nombre	%
Oui	241	83%
Non	45	16%
NSP	4	1%
NRP	0	0%
Total	290	100%

En ce qui concerne l'obligation de l'employeur de libérer une période de repas, les choses sont plus claires. En effet, une proportion élevée (80%, N=232) d'étudiants ont répondu que l'employeur était tenu à cette obligation (tableau 28). Toutefois, sur la durée minimale de temps que l'employeur doit accorder aux repas, les réponses sont plus diversifiées. En effet, seulement 40% des répondants ont répondu correctement à cette question à savoir que l'employeur doit libérer 30 minutes pour les repas, et ce, pour chaque tranche de 5 heures de travail consécutives. À l'inverse, 49% des étudiants s'attendaient à une disposition plus généreuse, c'est-à-dire qu'ils croyaient avoir droit à une telle période de repas pour chaque tranche de 4 heures de travail consécutif. Un faible nombre d'étudiants voyaient un caractère discrétionnaire propre à l'employeur et 6% ont répondu ne pas savoir.

³⁷ Les deux questions suivantes (16 et 17), portant sur la durée de la pause et la rémunération de celle-ci ont été abandonnées. Le filtrage n'a pas fonctionné et les réponses ainsi obtenues ne représentent pas fidèlement la réalité.

Tableau 28

<i>L'employeur est-il obligé de libérer une période de repas?</i>		
	nombre	%
Oui	232	80%
Non	52	18%
NSP	5	2%
NRP	1	0%
Total	290	100%

Pour ce qui est de la rémunération concernant la période des repas, il y a une certaine ambiguïté dans notre question. La loi prévoit qu'après une période de travail de 5 heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes non rémunérée. Toutefois, s'il ne peut pas quitter son poste ou son lieu de travail pour manger, la période doit être payée. Il est donc difficile d'interpréter adéquatement cette question puisque nous n'avons pas fait cette distinction dans le libellé de la question. Cependant, nous sommes tenté de croire que les étudiants ont répondu en fonction de la réalité vécue dans leur milieu de travail en regard du temps libéré et/ou payé ou non.

4.3.4 Uniforme et tenue vestimentaire

Les secteurs d'emploi actuellement occupés par les jeunes exigent souvent une tenue vestimentaire particulière, que ce soit dans les chaînes de restauration rapide ou dans les boutiques de linge.

Tout d'abord, un employeur peut, s'il le souhaite, rendre obligatoire le port d'un vêtement particulier à ses employés (un habillement spécifique)³⁸. Sur l'obligation de porter un vêtement de travail particulier (uniforme)³⁹, la quasi-totalité des étudiants est bien informée : 92% (N=267) des étudiants ont affirmé que l'employeur peut imposer une telle chose; seulement 3% (N=10) ont affirmé l'inverse (tableau 29). Cette réponse ne nous surprend pas puisque concrètement les étudiants ont été confrontés à une telle situation. En effet, dans 83% des cas (tableau 10), les étudiants travaillent dans les secteurs de la restauration et de la vente (boutique de linge).

Tableau 29

<i>L'employeur peut-il rendre obligatoire le port d'un vêtement de travail particulier (ex. : code vestimentaire dans les boutiques de linge)?</i>		
	nombre	%
Oui	267	92%
Non	10	3%
NSP	13	4%
NRP	0	0%
Total	290	100%

³⁸ Par exemple, un restaurateur qui exige que tous les serveurs s'habillent en noir, ou encore qu'un vendeur dans une boutique de linge doit porter uniquement les vêtements de la boutique où il travaille

Enfin, si l'employeur impose le port d'un vêtement particulier (code vestimentaire⁴⁰) et qu'il paye ses employés au salaire minimum, il est tenu de fournir le vêtement gratuitement. Ainsi, les deux conditions doivent se conjuguer. Sinon, sitôt que l'employeur paie ses employés au-dessus du salaire minimum, l'achat du vêtement particulier incombe à l'employé. Une partie des étudiants (34%, N=89) pensent que l'employeur doit assumer ces frais et ce, peu importe le niveau de rémunération. À l'inverse, 31% (N=81) ont soutenu que c'était à l'employé de payer les coûts des vêtements imposés. Par ailleurs, notons que près du quart (24%, N=64) des étudiants ont répondu quant à eux que l'employé doit payer pour les vêtements, mais que l'employeur doit consentir à un rabais ou dédommager en partie l'employé.

Tableau 30

<i>Qui doit assumer les frais du port de ces vêtements?</i>		
	nombre	%
employeur	89	34%
employé	81	31%
salaire minimum	12	5%
employé rabais	64	24%
NSP	19	7%
NRP	0	0%
Total	265	100%

Ensuite, au niveau de l'uniforme de travail, c'est-à-dire d'un vêtement particulier affichant un logo identifiant clairement un employeur⁴¹, deux tiers des étudiants affirment, avec raison, que l'employeur doit fournir ce vêtement (tableau 31). En effet, la loi (article 85) dit qu'un employeur doit fournir, à ses frais, tout uniforme de travail avec logo. Par ailleurs, 13% (N=37) des étudiants sont, quant à eux, prêts à

⁴⁰ Nous entendons ici, par exemple, des mesures contraignant un serveur de s'habiller uniquement en noir lorsqu'il est en service.

⁴¹ Par exemple, l'uniforme pour un policier, un ambulancier, un préposé de McDonald, un pompiste chez Ultramar, etc.

payer leur uniforme, 7% (N=19) auraient partagé les coûts avec leur employeur et finalement 13% (N=39) affirment ne pas savoir.

Tableau 31

<i>Si votre employeur vous oblige à porter un uniforme de travail avec logo (ex : ambulancier, caissier de McDonald), qui paie cet uniforme :</i>		
	nombre	%
employé	37	13%
employeur	192	66%
50/50	19	7%
NSP	39	13%
NRP	3	1%
Total	290	100%

4.3.5 Des vacances pour tous?

Comme l'a démontré l'étude de la CNT (CNT, 2005), les taux d'infractions concernant le droit aux vacances et aux indemnités lors des journées fériées sont élevés envers les jeunes (taux d'infraction de 29% comparativement à 11% pour les salariés de 25 ans et plus). C'est pourquoi nous avons jugé pertinent d'explorer différents aspects de cette dimension à travers cinq questions. Ainsi, une première portait sur le lien entre le statut d'emploi et la possibilité ou non d'avoir des vacances (tableau 32). Au Québec, sauf quelques rares exceptions, tous les salariés ont droit à des vacances qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel⁴². Un peu moins de la moitié des étudiants (44%, N=129) ont affirmé, avec raison, que tous les employés indépendamment de leur statut y avaient droit. 31% (N=89) croient que

⁴² Les exceptions touchent des domaines bien précis, et peu de salariés en nombre absolu. Par exemple : les travailleurs des colonies de vacances, les agents d'immeuble entièrement rémunérés à commission.

seuls les employés à temps plein peuvent en bénéficier alors que pour 16% (N=45) des étudiants, l'obtention de vacances dépendrait de l'entreprise. Ce dernier pourcentage croise une autre information selon laquelle moins d'un étudiant sur cinq croit qu'il y a un espace de choix discrétionnaire dont disposerait chaque employeur.

Tableau 32

<i>Selon vous, le droit à des vacances est prévu :</i>		
	nombre	%
Temps plein	89	31%
Tous	129	44%
Ça dépend	45	16%
NSP	27	9%
NRP	0	0%
Total	290	100%

Une deuxième question insistait plutôt sur le lien entre la durée du lien d'emploi et le droit aux vacances (tableau 33). Cette dimension est très peu connue des étudiants puisqu'à peine 14% (N=42) d'entre eux savent qu'on a droit aux vacances dès l'embauche⁴³. 56% (N=164) ont affirmé qu'il fallait avoir travaillé de 6 mois à un an pour y avoir droit. Encore ici nous retrouvons 18% (N=52) des étudiants qui affirment que ça varie d'une entreprise à l'autre.

⁴³ Dans les faits, les employés gagnent le droit aux vacances payées en travaillant durant l'année de référence. Cette année de référence doit être fixée par l'employeur, mais s'il ne le fait pas, cette période est fixée par la LNT du 1^{er} mai au 30 avril. C'est donc dire que dépendamment de la date d'embauche, certains employés pourraient être appelés à travailler plus d'un an avant d'avoir le droit au congé annuel payé. Toutefois, en principe, le temps de vacances payé se gagne progressivement dès l'embauche.

Tableau 33

<i>Selon vous, pour avoir droit à des vacances, il faut :</i>		
	nombre	%
Au moins 6 mois	68	23%
Entre 6 mois et 1 an	38	13%
Plus 1 an	58	20%
Ça varie	52	18%
Dès l'embauche	42	14%
NSP	32	11%
NRP	0	0%
Total	290	100%

Enfin, une question portait sur l'accès aux vacances chez les employés saisonniers et contractuels (tableau 34). Seulement 24% (N=71) des étudiants ont affirmé, comme la loi le prévoit, que ces employés ont le droit aux vacances au même titre que les autres types d'employés. 57% (N=166) d'entre eux sont dans l'erreur et y voient donc un traitement différent.

Tableau 34

<i>Selon vous, les employés saisonniers ou contractuels ont droit à des vacances annuelles comme les employés permanents :</i>		
	nombre	%
Oui	71	24%
Non	166	57%
NSP	52	18%
NRP	1	0%
Total	290	100%

Nous avons aussi interrogé les étudiants à l'aide ce que nous avons appelé une mise en situation, ce qui permettait de conjuguer plusieurs dimensions et de complexifier les situations. On a demandé aux étudiants à combien de semaines de vacances un employé à temps partiel avait droit après plus de 2 ans de travail chez le même employeur (tableau 35). Nous voulions que cette situation ressemble à leur réalité (horaires irréguliers, temps partiel). En fait, un employé dans une telle situation aurait droit à deux semaines de vacances payées puisqu'il travaille pour le même employeur depuis plus de deux ans. 30% (N=87) des étudiants ont vu juste et ont correctement répondu. Les autres croyaient la loi moins généreuse : 22% (N=65) des étudiants pensent que dans ce cas l'employé n'avait droit qu'à une semaine de vacances, 22% (N=64) pensent plutôt qu'il aurait droit à deux semaines, mais à ses frais et 9% (N=27) disent qu'un employé à horaire irrégulier et à temps partiel n'a droit à aucune semaine de vacances.

Tableau 35

<i>Mise en situation : Vous travaillez pour l'employeur X depuis maintenant 2 ans et 3 mois. Ce lien d'emploi n'a jamais été rompu malgré le fait que votre horaire varie d'une semaine à l'autre. Vous travaillez toujours à temps partiel (entre 5 et 25 heures/semaine). Vous souhaitez prendre des vacances. À quoi aurez-vous droit?</i>		
	nombre	%
1 semaine	65	22%
2 semaine	87	30%
2 semaine (sans solde)	64	22%
Aucune	27	9%
NSP	46	16%
NRP	1	0%
Total	290	100%

Nous nous sommes aussi penchés sur les connaissances plus spécifiques des étudiants en regard des journées fériées (tableau 36). La majorité (60%, N=175) a

répondu correctement à savoir que tous les employés, indépendamment de leur statut d'emploi et de la durée du lien d'emploi, ont droit à des congés fériés payés. 24% (N=70) croient que seuls les employés à temps plein peuvent en profiter et 4% (N=11) pensent qu'il faut avoir accumulé deux ans de service continu pour avoir droit aux congés fériés et payés.

Tableau 36

<i>Selon vous, qui a le droit à des congés fériés et payés (par exemple : Noël)?</i>		
	nombre	%
temps plein	70	24%
tous	175	60%
tous (2 ans de service)	11	4%
NSP	33	11%
NRP	1	0%
Total	290	100%

4.3.6 Congédié, vraiment?

Nous ne pouvons chercher à évaluer les connaissances sur les normes du travail sans aborder le thème du congédiement (tableau 37). Pour les employés qui sont sans convention collective et qui relèvent de la LNT d'entrée de jeu, on peut affirmer qu'ils ont peu de protection contre les congédiements. Ainsi, nous avons demandé aux étudiants quelle est la durée du lien d'emploi nécessaire avant qu'un salarié soit protégé contre les congédiements faits sans raison valable (congédiement fait sans cause juste et suffisante). Sur cette dimension, les étudiants sont presque unanimement mal informés : un faible 3% (N=8) d'étudiants savent que seuls les employés accumulant plus de deux ans de service continu pour le même employeur sont protégés contre le congédiement et peuvent s'il le souhaite, déposer une plainte à la CNT. Avant ce délai, les employés ne sont pas protégés par la LNT

contre les congédiements. 41%(N=119) des étudiants pensent être protégés dès leur embauche et 21% (N=62) après un an de service continu. À l'inverse, 18% (N=53) des répondants ont affirmé que les employés ne sont jamais protégés puisqu'un employeur peut, en tout temps, congédier ses employés sans motif valable. Ceci est vrai si nous faisons uniquement allusion au congédiement en cours d'emploi, car un employeur, s'il doit fermer ponctuellement ou définitivement son entreprise, pour des raisons d'ordre économique, peut licencier, en tout temps, ses employés.

Tableau 37

<i>Après combien de temps les employés sont-ils protégés contre les congédiements faits sans raison valable?</i>		
	nombre	%
Dès embauche	119	41%
1 an	62	21%
2 ans	8	3%
Jamais	44	15%
NSP	53	18%
NRP	4	1%
Total	290	100%

Nous avons repris cette thématique sous la forme d'une mise en situation : un employé ayant travaillé 1 an et 7 mois de manière continue arrive en retard pour la troisième fois du mois et se fait congédier. L'employeur peut-il agir de la sorte? (tableau 38). Légalement, puisque l'employé n'a pas deux ans de service continu, il peut être congédié. La LNT ne le protégeant pas, il ne peut pas déposer une plainte à la CNT. Il pourrait avoir recours au Code civil, pour régler un tel litige, mais pas aux normes du travail. Seulement 18% (N=52) des étudiants ont donné la bonne réponse et 55% (N=160) ont affirmé que l'employeur agissait illégalement. Si on observe une différence avec la question précédente, c'est certes en raison des motifs que nous avons suggérés. On peut penser que les étudiants ont ici retenu la

faute (motif) de l'employé (3 absences) et non la dimension de la durée du lien d'embauche.

Tableau 38

Vous travaillez depuis 1 an et 7 mois pour le même employeur. Vous arrivez en retard, c'est la troisième fois au cours du dernier mois. Le lendemain, vous êtes congédié. En vertu des normes du travail, l'employeur peut-il agir de la sorte?		
	nombre	%
Oui	52	18%
Non	160	55%
NSP	75	26%
NRP	3	1%
Total	290	100%

4.3.7 Des factures refilées aux employés

Nous nous sommes intéressés ici, à la connaissance des étudiants sur les frais reliés à certaines activités dans les secteurs de la vente au commerce et de la restauration. Nous avons aussi usé de mises en situation qui renvoient à trois contextes différents.

Le premier élément porte sur les frais à assumer lorsqu'un serveur, dans le cadre de son service, brise de la vaisselle dans un restaurant (tableau 39). Dans ce cas, 59% (N=170) des étudiants sont d'avis que l'employeur doit assumer en totalité les pertes encourues. À noter que 20% (N=57) des étudiants ont tout de même affirmé qu'employeur et employé devaient trouver des arrangements quant au financement des coûts, soit une sorte de partage plus ou moins égal des frais.

Tableau 39

<i>Mise en situation : Vous êtes serveur dans un restaurant, vous brisez par mégarde quelques verres et deux assiettes, qui doit assumer les frais?</i>		
	nombre	%
Employeur	170	59%
Employé	16	6%
50/50	10	3%
Arrangement	57	20%
NSP	36	12%
NRP	1	0%
Total	290	100%

Toujours dans le contexte de la restauration, nous avons abordé le thème des additions non payées par les clients (tableau 40). Peu importe les motifs ou la situation, c'est à l'employeur et non pas à l'employé d'assumer les frais suite à une addition impayée par un client. 44% (N=129) des étudiants connaissent cette information, 26% (N=76) ont plutôt affirmé que c'est à l'employé d'assumer les coûts des factures impayées et 12% (N=34) que les parties (employé et employeur) doivent trouver une entente quant à la répartition des coûts.

Tableau 40

<i>Mise en situation : Vous êtes serveur dans un restaurant, un couple que vous aviez servi quitte sans régler l'addition. Qui doit assumer les pertes encourues?</i>		
	nombre	%
Employeur	129	44%
Employé	76	26%
50/50	5	2%
Arrangement	34	12%
NSP	44	15%
NRP	2	1%
Total	290	100%

Enfin, la troisième situation était reliée au fait qu'un client use d'une carte de crédit volée pour payer sa facture (tableau 41). Là encore, c'est l'employeur qui doit assumer la perte. En aucun cas, il ne peut rendre l'employé responsable. Près des deux tiers des étudiants (63%, N=183) ont eu la bonne réponse; 8% (N=23) ont affirmé que ça dépend du montant de la fraude.

Tableau 41

<i>Mise en situation : Vous êtes vendeur dans une boutique de linge. À la fin de votre journée de travail vous vous apercevez que l'un des achats effectués a été fait avec une carte de crédit déclarée volée. Qui est responsable de la perte?</i>		
	nombre	%
Employeur	183	63%
Employé	17	6%
50/50	8	3%
Ça dépend	23	8%
NSP	58	20%
NRP	1	0%
Total	290	100%

4.4 Est-ce que les jeunes connaissent la LNT?

La première étape de ce projet de recherche a été de mesurer le niveau de connaissances de la LNT chez les jeunes. Pour ce faire, nous avons regroupé les questions en sept sections thématiques. Nous venons de voir, variable par variable, quelles sont les dispositions de la loi qui sont connues ou pas des étudiants interrogés. Maintenant nous analyserons quels sont les résultats globaux de notre échantillon quant à leurs connaissances en regard de la LNT.

4.4.1 Une bonne réponse sur deux

Rappelons que le questionnaire contient 33 questions sur l'autoévaluation par les étudiants eux-mêmes de leurs connaissances par rapport à la LNT. Certaines questions sont des questions filtres (11 questions). Elles servent à mesurer et à préciser certains aspects de la loi plus en détail. Ainsi, le nombre de réponses a

varié d'un répondant à l'autre puisque certains répondants ont répondu à davantage de questions que d'autres.

Pour atteindre notre objectif d'une évaluation globale, nous avons construit un outil basé sur un indice qui nous permettait d'avoir le portrait global. Nous avons donc choisi de sélectionner uniquement les 22 questions du tronc commun (questions auxquelles tous les répondants devaient répondre). Ainsi, pour nous assurer de travailler à partir d'une base commune à tous les répondants, nous avons décidé de retrancher les 11 questions filtres. Il s'agissait là de la seule façon de quantifier et de mesurer sans exagérer la connaissance des étudiants⁴⁴. Notre indice est calculé à partir des bonnes réponses produites par chaque étudiant pour les 22 questions retenues du tronc commun. Par exemple, si un étudiant a 13 bonnes réponses aux 22 questions, ce résultat correspond à un pourcentage de 59% ($13/22=59$).

Le premier grand constat (tableau 42) est que les jeunes étudiants interrogés ont généralement des connaissances très limitées. Le taux de bonnes réponses s'est avéré dans l'ensemble faible. Plus précisément, la moyenne obtenue pour l'ensemble des répondants est de 48%; les étudiants ont en moyenne moins d'une bonne réponse sur deux. Dès le départ, nous avions cette intuition que les résultats seraient faibles. En fait, les résultats correspondent à nos attentes. Ainsi, si on reprend l'analogie du mode d'évaluation académique, seulement 14% (N=41) des étudiants auront eu la « note de passage » et plus soit 60% (le seuil de passage propre au monde de l'éducation). Parmi ceux-ci, le meilleur résultat a été de 77%, soit 17 bonnes réponses sur 22. À l'autre extrême, les moins bons résultats se situent à 18%, soit 4 bonnes réponses sur 22.

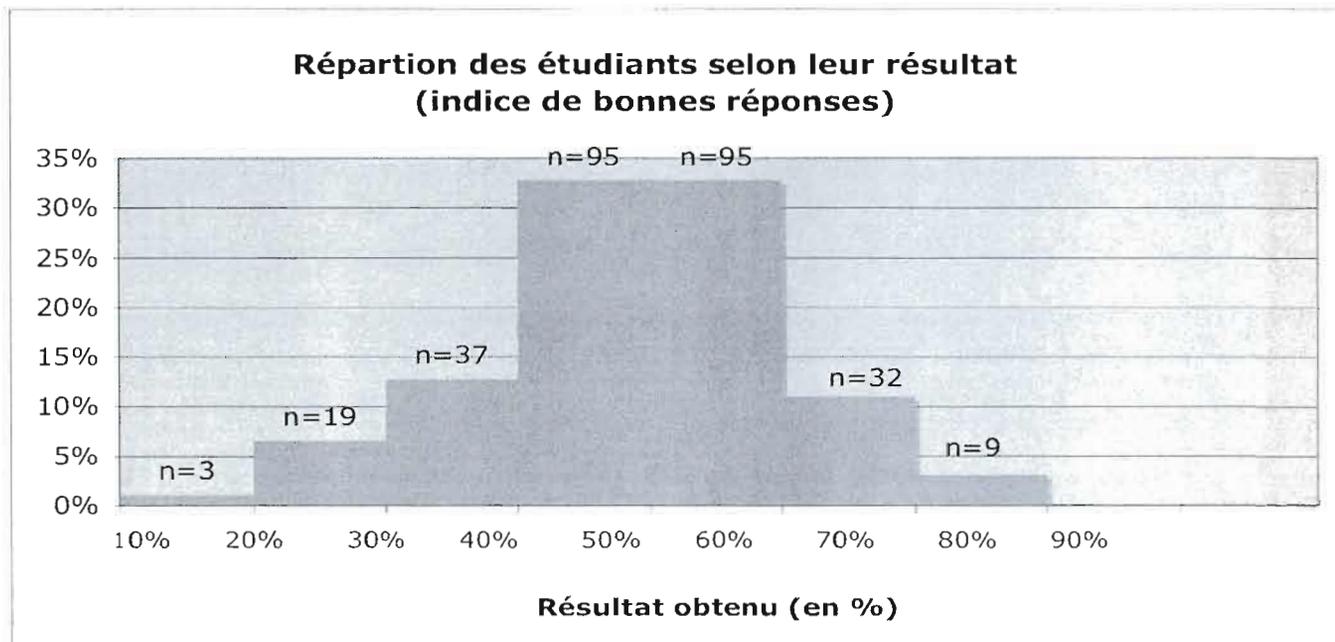
⁴⁴ Par exemple, un étudiant affirmant à la question 3 que des catégories de salariés sont exclues des normes du travail avait quatre sous questions à répondre. Ainsi, s'il obtient trois bonnes réponses sur quatre, il aura au total (en comptant la question filtre), trois bonnes réponses et deux réponses erronées. Il en sortira avec une moyenne supérieure à sa connaissance réelle puisque la question filtre modifie le rapport de proportion.

Tableau 42

Répartition des étudiants selon le nombre de bonnes réponses obtenues		
Résultat	Fréquence (N=)	% d'étudiants
10-20%	3	1%
21-30%	19	7%
31-40%	37	13%
41-50%	95	33%
51-60%	95	33%
61-70%	32	11%
71-80%	9	3%
81-90%	0	0%
91-100%	0	0%
Total	290	100%

Dans le graphique suivant, nous pouvons voir la distribution des 290 répondants par rapport au score obtenu. Il apparaît alors clairement que la grande majorité des étudiants ont eu des résultats se situant entre 40% et 60% (66%, N=190) et que les résultats suivent une courbe plutôt normale de distribution.

Graphique 1
Résultats des étudiants (base 22 questions)



En utilisant l'indice de pourcentage obtenu, on s'aperçoit que les caractéristiques sociodémographiques n'ont pas de réelles répercussions sur la variation des résultats obtenus. Comme nous le verrons que ce soit l'âge, le sexe, le programme d'étude ou le nombre d'emplois occupés, aucune de ces caractéristiques n'influence les résultats de façon significative. Nos hypothèses, qu'il y aurait des facteurs favorisant une meilleure connaissance de la loi se sont donc toutes retrouvées invalidées. Une meilleure connaissance de la loi doit donc s'expliquer par d'autres facteurs. La dimension sélective de la loi nous fait dire que la volonté de défendre ses intérêts au travail n'est pas reliée aux facteurs sociodémographiques, mais plutôt à l'intérêt porté et au fait de vouloir se défendre et faire respecter ses droits.

Nous avons repris le résultat initial et nous nous sommes interrogés sur sa répartition entre hommes et femmes. À ce niveau, nous ne pouvons pas établir de

différence, car les deux moyennes sont sensiblement la même : les 105 hommes interrogés ont une moyenne de bonnes réponses de 47%, alors que celle des 179 femmes est de 48%. Il semble donc que le sexe ne soit pas un critère signifiant pour la connaissance de cette loi.

Contrairement à nos attentes, il y a une légère diminution du taux de bonnes réponses en fonction de l'âge. En effet, plus l'âge des répondants augmente, plus l'indice diminue. Ce sont les répondants âgés de 17 ans (50%), 18 ans (49%) et 19 ans (50%) qui ont les meilleurs résultats. Les étudiants âgés de 20 ans (39%) et 21 ans et plus (44%) ont des résultats plus faibles. Nous croyons que ce résultat peut s'expliquer par le fait que les étudiants plus âgés n'ont pas nécessairement plus d'expériences de travail. Pour certains étudiants plus âgés, il s'agissait de leur toute première expérience de travail.

Pour ce qui est des programmes d'études, il n'y a aucune différence significative. Les résultats sont pratiquement identiques d'un programme à l'autre. Nous avons une forte intuition que les étudiants issus du programme Accueil & intégration auraient de meilleurs résultats, puisque ceux-ci retournant aux études après une insertion socioprofessionnelle auraient eu de plus longues expériences de travail, les confrontant par le fait même aux différentes réalités du travail. Toutefois, cette hypothèse s'est avérée infirmée. Les étudiants de ce programme ont obtenu un score de 47%, identique à celui des étudiants des programmes techniques et du programme préuniversitaire (sciences de la nature). Seuls les étudiants du préuniversitaire (sciences humaines) ont obtenu un résultat supérieur (49%).

Enfin, le dernier paramètre que nous avons observé est le nombre d'emplois occupés. Nous avons émis l'hypothèse que les jeunes ayant des expériences de travail variées auraient une plus grande connaissance des normes du travail puisque ceux-ci, confrontés à différentes réalités et à différents employeurs, développeraient une aptitude à s'informer des pratiques des employeurs et de leurs droits. Tout ce que l'on peut dire, c'est que les rares jeunes (N=3) qui n'ont aucune expérience de

travail ont en effet une moins bonne connaissance (41%). Mais ce résultat n'est pas significatif en raison du nombre trop faible. Pour les autres étudiants, le fait d'accumuler plusieurs expériences de travail n'aide pas à avoir une meilleure connaissance des normes du travail. Ainsi, les résultats pour les étudiants ayant eu un employeur (48%), 2 employeurs (48%), 3 employeurs (47%), 4 employeurs (45%) et 5 employeurs et plus (48%) ne démontrent aucune corrélation entre le nombre d'employeurs et le niveau de connaissance des normes du travail.

La réalité de ces étudiants est qu'ils ont pour la plupart plusieurs expériences de travail, mais que dans l'ensemble, les dispositions de la LNT sont peu connues par eux. Malgré de faibles résultats, nous nous questionnons à savoir si ce même questionnaire distribué à d'autres catégories sociodémographiques obtiendrait un score plus élevé?

CHAPITRE V

LES IDÉES FORTES DE LA RECHERCHE

5.1 Introduction

L'analyse des données quantitatives complétée, il nous reste à approfondir certaines de nos observations. Nous avons les *focus groups* comme moyen de restitution. Cela nous a permis de rejoindre environ 25% (73 étudiants sur 290) de l'ensemble des répondants au questionnaire. Par ce moyen, nous voulions approfondir le niveau de connaissances de jeunes, comprendre leur vision sur leur réalité de travailleur et explorer différentes pistes de solution.

Comme nous l'avons vu précédemment, les étudiants ne connaissent que partiellement la Loi sur les normes du travail. Nous voulions discuter avec eux afin de connaître davantage leur vision de la Loi des normes du travail, leurs appréhensions vis-à-vis leurs relations de travail; nous voulions aussi saisir la portée de cette recherche et évaluer les retombées possibles. L'analyse de leurs réponses met dès lors en évidence des réalités et des phénomènes qu'ils vivent au quotidien.

Plus concrètement, l'objectif était de comprendre la situation des jeunes travailleurs : leur rapport avec leur employeur, leurs collègues; comment se sentent-ils face à la Loi? Et comment envisagent-ils l'insertion d'un cours de défense de droit dans leur formation académique. Enfin, nous voulions saisir les répercussions possibles d'une telle étude après que les étudiants aient participé à cette recherche.

Nous avons orienté les discussions autour de trois grands thèmes suivants⁴⁵ : Identification des situations d'abus ou d'injustices, légitimité d'un cours de défense de droit et citoyenneté et conscience sociale.

Identification des situations d'abus ou d'injustices⁴⁶

- *Après avoir participé à cette recherche, sentez-vous que vous disposez d'un bagage supplémentaire pour faire valoir vos droits?*
- *Si une situation d'abus ou d'injustice se présentait à vous (envers vous-même, où contre une ou un collègue) auriez-vous le réflexe de dénoncer la situation (en déposant une plainte à la CNT (Commission des Normes du Travail) ou en discutant avec votre employeur)?*

Légitimité d'un cours de défense de droit

- *Croyez-vous pertinent d'inclure dans les programmes d'études un cours de défense de droit? (À noter que pour remanier des maquettes de cours, un autre cours devrait être enlevé de votre formation)*
- *Quels autres moyens pourraient être mis de l'avant pour favoriser la connaissance de la loi des normes du travail?*

Citoyenneté et conscience sociale

- *Qu'est-ce qui favorise votre implication comme citoyenne, citoyen?*
- *La « formation » vous a-t-elle donné une plus grande confiance vis-à-vis votre responsabilisation sociale et votre volonté de faire respecter vos droits?*

⁴⁵ Rappelons que C'est Mme Julie Landry, enseignante en philosophie au Collège Lionel-Groulx qui a animé et recueilli les éléments de réponses lors des échanges et des discussions avec ses étudiants. Nous avons opté pour cette option, parce qu'il était préférable qu'une enseignante ayant déjà établi une relation de confiance et une dynamique de discussion au sein de ses groupes.

⁴⁶ Nous voulons établir la différence entre les situations d'abus où l'employeur est conscient et peu scrupuleux de bafouer les droits de ses employés des situations d'injustices dans lesquelles l'employeur empiète sur les droits des employés sans être pour autant au courant de la législation. On estime (et espère) que les non-respects sont beaucoup plus nombreuses que les situations d'abus.

Voici donc, une synthèse des principales observations obtenues lors des groupes de discussions. Cependant, il est à noter que plusieurs discussions informelles avec les étudiants avant et pendant l'étude ont également alimenté nos réflexions.

5.2 Analyse et interprétation des résultats

Après avoir commenté les différentes questions de notre questionnaire en replaçant les réponses dans leur cadre légal nous devons maintenant tenter d'aller plus loin dans nos analyses afin de comprendre d'où provient la connaissance et la méconnaissance de cette loi. Plusieurs pistes d'explications seront donc développées afin d'arriver à mieux cerner cette réalité. Les discussions formelles (lors des *focus groups*) et informelles (lors de discussions) avec les étudiants que nous aurons eues avec les étudiants seront ainsi un matériel des plus riche pour compléter le portrait plus statistique des résultats quantitatifs. Enfin, nous tenterons, tout au long de cette section, d'établir des liens et de chercher des pistes explicatives aux résultats. Nous souhaitons ainsi aboutir à la formulation de pistes de solution puisqu'il ne faut pas oublier que cette recherche s'inscrit dans le cadre d'une recherche-action et que le changement dans les pratiques constitue un enjeu important.

Nos analyses proviennent donc principalement des discussions, témoignages et commentaires que nous avons eus lors des groupes de discussion. À cela nous devons rajouter une étude réalisée par la CNT en 1999 auprès des 15-24 ans. Cette étude qualitative, portant sur la connaissance de la Loi et sur les besoins et les attentes des jeunes révèle des réalités sensibles aux nôtres. L'idée est de voir ce qui se dégage de similaire entre deux cohortes (l'une en 1999, celle réalisée par la CNT et l'autre, la nôtre de 2008). Quelles sont les ressemblances et les différences entre ces deux groupes. L'analyse se fera section par section.

Or, avant d'entamer l'analyse des résultats, nous devons préciser qu'il est difficile de connaître le niveau de connaissances des lois qu'ont les citoyens ou encore de

mesurer l'effectivité des lois. L'une des rares études sur cet aspect est une recherche effectuée à Sudbury en 1977 (Ribordy, 1977). Cette étude, qui portait aussi sur la connaissance des lois en général chez les jeunes, nous apprend que les connaissances se sont aussi avérées plutôt faibles.

Malgré le peu d'études touchant directement notre problématique, nous savons que les citoyens ont une connaissance dite sélective de la loi. Nous savons également que « *l'individu acquiert une connaissance très sélective des normes juridiques soit qu'il s'intéresse particulièrement à certaines questions, soit qu'il est concerné par un problème qui le touche de près* »⁴⁷. Comme nous l'avons démontré, certaines catégories socioprofessionnelles ou sociodémographiques sont plus vulnérables aux injustices que d'autres. Les catégories sociales les plus défavorisées sont peu intéressées, voire incapables de construire leurs problèmes en termes juridiques, et dès lors, ils ne se renseignent pas sur les normes juridiques applicables à leur situation. On pourrait potentiellement appliquer ce raisonnement à divers groupes de jeunes dont les étudiants du cégep. Il est intéressant de se questionner sur les mécanismes de construction de la culture juridique. Toutefois, faute d'études empiriques, et n'ayant pas directement ciblé cette problématique comme objectif de recherche, cette question de l'acquisition d'une culture juridique reste en dehors des portées de notre recherche.

5.3 Les dimensions normatives

Les étudiants savent majoritairement (53%) que les normes du travail sont codifiées par une Loi. Nous pouvons aussi dire que 78% des répondants inscrivaient toutefois celles-ci dans le cadre formel des normes du travail. Cela dit, un étudiant sur cinq ne sait pas qu'une loi formelle encadre les conditions concrètes de travail au Québec.

⁴⁷ Tiré du site :

http://webdroit.unige.ch/cefoleg/index.php/plan/legistique_formelle/La_communication_legislative/Lamelioration_de_la_connaissance_de_la_loi/Les_modes_de_connaissance_de_la_loi/

Nous sommes d'avis que ce résultat marque toute notre étude puisqu'un groupe de répondants voyaient toujours l'aspect informel et discrétionnaire de la Loi.

Dans l'étude de la CNT de 1999 portant sur les besoins et attentes de 15-24, celle-ci arrive à la conclusion que : « *Dans l'ensemble, même s'ils ne le disent pas ouvertement, les jeunes rencontrés semblent assez peu préoccupés par le fait d'être bien informé de leurs conditions de travail, pas plus que de leurs droits en tant que travailleurs* » (CNT, 1999 : 13). Donc, nous devons nous questionner à savoir si les jeunes n'ont tout simplement pas envie de se renseigner puisque les emplois précaires qu'ils occupent ne sont que ponctuels.

À la fois dans l'étude de la CNT de 1999 et les commentaires que nous avons obtenus auprès de notre cohorte, se renseigner auprès de son employeur serait un comportement mal vu et généralement risqué. Plusieurs jeunes ont également mentionné qu'ils ont préféré ne pas poser de questions sur les conditions de travail lors de l'entrevue d'emploi. Ils jugeaient cette possibilité comme une façon de se faire remarquer par l'employeur. Ainsi, plusieurs jeunes ont affirmé avoir commencé à travailler sans avoir d'informations sur les conditions concrètes de leur nouvel emploi (paye, horaire, statut, etc.).

5.3.1 La rémunération : une dimension importante de la LNT

Pour ce qui est de la section sur la rémunération, le taux de bonnes réponses est élevé. La question du bulletin de paie peut-être considérée comme un acquis. Elle est la dimension somme toute la mieux connue. Les mauvaises réponses sont marginales. Il y a plusieurs pistes d'explication qui peuvent expliquer cette réalité. Tout d'abord, la CNT a fait des campagnes de publicité et d'informations axées directement sur cette dimension de sorte que les employeurs comme les employés ont été rejoints et sensibilisés. De plus, les jeunes ont avant tout une relation instrumentale au travail, il faut admettre que leur principale motivation à travailler est

l'autonomie financière. Ainsi, la question monétaire directe⁴⁸ est au centre de leurs préoccupations.

Si on se réfère à l'étude de 1999, cet aspect était déjà acquis : « *La grande majorité d'entre eux sont de toute évidence conscients de l'importance de vérifier les différentes informations figurant sur leur bulletin de paye...* » (CNT, 1999 : 18).

Pour ce qui est de la connaissance des taux du salaire minimum, celui du taux régulier est définitivement mieux connu que celui au pourboire. Rien de surprenant puisque les travailleurs qui ne sont pas à pourboire n'ont pas à se renseigner sur ce taux.

La question des heures supplémentaires a l'air, en apparence, d'une connaissance bien acquise. Il est vrai que 86% des collégiens affirment que l'employeur doit les payer en temps supplémentaires après un certain nombre d'heures. Pourtant, même si l'on ne peut pas démontrer la présence d'irrégularités ou d'abus, près de 15% des jeunes travailleurs affirment que l'employeur n'a pas l'obligation de payer les heures supplémentaires. Il faut comprendre que soit la situation du temps supplémentaire ne s'est pas présentée à eux soit que les employeurs ne respectent pas l'obligation de payer les heures supplémentaires. Toutefois, étant peu nombreux à travailler des semaines de 40 heures (du moins en cours de session) nous pouvons conclure que la méconnaissance vient peut-être d'une absence de situation.

5.3.2 Les temps libres – mythes et réalités

Les connaissances du temps libre sont, dans l'ensemble, très problématiques. Touchant essentiellement la question des périodes de pause et de repas, cette section demeure fortement influencée par le sens commun. L'obligation d'offrir des

⁴⁸ Nous employons cette expression puisque nous verrons que d'autres sections, contenant pourtant un aspect salarial important, sont beaucoup moins connues (heures supplémentaires, paiement des vacances)

pauses aux employés, contrairement à la légende populaire, ne s'avère pas fondée. Cela se vérifie dans nos résultats. Il n'est donc pas étonnant que 84% des étudiants croient dans l'obligation de l'employeur à offrir des pauses à ses employés. D'ailleurs dans l'étude de 1999, parmi les conditions de travail jugées inacceptables et sur lesquelles les jeunes affirmaient ne pas vouloir faire de compromis, on retrouvait le fait de travailler une journée complète sans pauses. Par contre, à l'inverse, parmi les concessions que l'on se dit prêt à faire, on retrouve entre autres : payer l'uniforme de travail et la non-majoration du salaire horaire (temps supplémentaire). Ainsi, on voit clairement que les pauses sont considérées comme des intouchables des conditions de travail alors qu'en réalité il s'agit de l'un des rares aspects non réglementés par la CNT.

5.3.3 Uniforme et tenue vestimentaire

La section touchant les vêtements de travail particuliers était incontournable puisque la plupart des jeunes travaillent dans des emplois où les codes vestimentaires et les uniformes sont présents (restauration, boutique de linge, chaîne). Dans le cas de l'uniforme (vêtement particulier avec logo identifiant un employeur), 1 étudiant sur 3 est prêt soit à le payer de sa poche ou encore à partager les coûts avec l'employeur. Dans l'autre situation, si les jeunes savent presque tous qu'un employeur peut rendre obligatoire le port d'un vêtement particulier, la connaissance quant au responsable de la prise en charge des frais est quasi inexistante. Plus de la moitié des répondants (55%) affirment que l'employé doit assumer les frais (avec un rabais ou non). Ainsi, ici aussi, même si l'on ne peut affirmer ou prétendre que certains employeurs contournent la loi, la proportion de mauvaises réponses nous indiquent qu'ils y a une méconnaissance réelle et de possibles irrégularités.

5.3.4 Des vacances pour tous

La question des vacances, ou du fameux 4%, est l'une des informations les moins bien connues. Déjà, lors de l'étude de 1999, peu de participants savaient à quoi le 4% correspond précisément, qui y a droit, à quel moment il doit être versé et dans quelles circonstances. La même confusion entourant les congés fériés faisait l'objet de diverses interprétations. Ainsi, on s'aperçoit que cet aspect de la Loi semble être encore plutôt mal intégré. Il est vrai que les formalités entourant le paiement des vacances ou des congés fériés sont relativement difficiles à comprendre.

Toutefois, nous avons ciblé des questions reposant plutôt sur l'accessibilité et non sur la mécanique de paiement. Ainsi, moins de la moitié des participants ne savent pas que tous les employés ont droit à des vacances ou du moins au paiement de celles-ci (le 4%). Le tiers des étudiants auront affirmé que seuls les employés travaillant à temps plein y ont droit. Il semble que les étudiants pensent qu'il y a deux catégories de travailleurs alors que dans les faits il n'y en a qu'une. Les étudiants ont tendance à penser que les jeunes travailleurs sont régis par d'autres règlements que ceux qui garantissent des droits à leurs aînés.

La même situation prévaut à la question portant sur la durée du lien d'emploi nécessaire et donnant droit à des vacances. Seulement 14% des étudiants savent que le droit aux vacances débute dès l'embauche. Pour 56% d'entre eux, une durée minimale de travail (entre 6 mois et 1 an) est un critère essentiel pour accumuler du temps de vacances. Même chose pour les questions suivantes touchant des emplois saisonniers et contractuels.

Ceci confirme l'idée que les normes du travail sont perçues comme un système à deux vitesses. Une plus grande protection pour les employés les plus stables et une quasi-absence de protection sociale pour les travailleurs précaires.

5.3.5 Congédié, vraiment?

Sans contredit, les connaissances concernant la section sur le congédiement sont les plus largement méconnues. Les résultats aux deux questions de cette section sont, dans un cas comme dans l'autre, vraiment faibles. En fait, nous avons ici affaire à un certain renversement. Dans les sections suivantes, les étudiants ont tendance à percevoir la Loi comme plus rigide qu'elle ne l'est en réalité (ils s'auto-excluent de dispositions qui pourtant les couvrent). Par contre sur la question des congédiements, les étudiants ont une perception plus positive de la Loi. Pourtant, la LNT est plutôt ferme, voire excluante en ce qui a trait aux congédiements. D'ailleurs, plusieurs groupes de pression dénoncent cette situation.

À la question de la durée du lien d'emploi permettant d'être protégé, un faible 3% (N=8) d'étudiants savent que les employés ne sont protégés contre les congédiements qu'après 2 ans de service continu. La majorité des répondants (62%) pensent que la LNT protège les employés dès leur embauche (41%) ou après un an de service continu pour le même employeur (21%). À noter que 15% (N=44) des étudiants étaient d'avis que les employés n'étaient jamais protégés contre les congédiements.

L'un des aspects qui ressort fortement de l'étude de 1999 (CNT, 1999) est la crainte de représailles en cas de revendications ou de dépôt de plainte. Plusieurs étudiants ont évoqué ce motif comme cause de leur méconnaissance. Ceux-ci affirment que lors de l'entrevue d'embauche, et même par la suite, ils se sentent embarrassés de demander des justifications à leur employeur concernant telle ou telle pratique. Ainsi, ils subissent des situations parfois difficiles, mais ne veulent pas risquer de se brouiller avec leur employeur.

5.3.6 Des factures refilées aux employés

Les questions portant sur les frais reliés aux opérations (article 85.1) ont été spécialement formulées pour les employés travaillant dans les boutiques de linge et dans les restaurants comme serveurs. Dans ce cas, des mises en situation mettaient en place des scénarios directement tirés des réalités récurrentes de travail associées à ces milieux. Nous savons que le milieu de la restauration est un secteur d'emploi où les irrégularités et la disparité de traitement sont parmi les plus fortes. Les employeurs vont souvent tenter de refiler des factures non payées ou des bris d'équipements à leurs employés. Ces pratiques semblent être généralisées si on se fie aux nombreux témoignages de serveurs et de vendeurs lors des groupes de discussions. Ces pratiques font partie des réalités de travail de ces secteurs d'emploi. Si la majorité des étudiants accepte ces pratiques, il semble que la raison évoquée soit la volonté de conserver son emploi. Les étudiants ont affirmé vouloir uniquement protéger leur emploi.

5.4 Dimensions analytiques

De façon quasi unanime, les étudiants ont avoué se sentir coupables du fait qu'ils sont encore plus ignorants qu'ils ne le croyaient. Généralement, ils vivaient une culpabilité du fait de ne pas s'être informés avant leur participation à cette étude. Ils se sentaient ignorants de la loi et des protections auxquelles ils ont droit lorsqu'ils sont au travail. Avant cette recherche, presque aucun étudiant n'avait cherché à obtenir des informations concernant certains irritants ou irrégularités qu'ils vivaient au travail. Rappelons que seulement 4 étudiants (1%) avaient déposé une plainte à la CNT avant leur participation à l'étude. Évidemment, ce n'est pas le seul critère que nous devons prendre en considération. Nous savons que les jeunes travailleurs s'informent sur leurs conditions de travail par d'autres moyens. Notamment par le site internet de la CNT ou encore par camaraderie entre collègues. En effet, les jeunes ont parfois des ressources autres que celles que l'on attend. De plus, plusieurs étudiants semblaient relativement familiers avec les normes du travail,

mais préféreraient ne pas faire de vagues puisque de toute façon, leur emploi actuel n'est qu'occasionnel et temporaire.

De plus, suite à la diffusion des réponses, plusieurs étudiants ont immédiatement manifesté des inquiétudes vis-à-vis leur employeur. Beaucoup d'étudiants ont, sur-le-champ, reconnu des situations de non-respect des normes du travail, ou d'injustices parfois mineures, voire majeures. Certains auront reconnu être payés en dessous du salaire minimum, d'autres que leur employeur ne payaient pas les heures supplémentaires. La majorité des étudiants qui ont réagi de la sorte travaillent dans le secteur de la restauration. Ainsi, les différentes mises en situation concernant les serveurs à pourboire auront permis à bon nombre de répondants de réaliser que leur employeur avait des pratiques contraires à leurs obligations.

Plusieurs étudiants se sont aperçus que le traitement de leur employeur au travail était plutôt laxiste au niveau du respect des droits des employés. Nous retenons le commentaire d'un étudiant qui affirme que son employeur est plus permissif envers certains employés, alors que d'autres sont tout simplement négligés. Il y aurait ainsi un certain traitement de faveur accordé à certains employés plus méritants selon l'employeur. Nous devons faire ici une différence entre le droit de gérance et le respect des normes du travail. S'il est vrai qu'un employeur a une certaine latitude au niveau du traitement de ses employés, il ne peut, en aucun cas, contourner la loi pour satisfaire ses besoins d'employeur. Plusieurs autres étudiants ont affirmé que leur employeur semblait agir de façon irrégulière avec les employés nouvellement embauchés. Par exemple, l'obligation de travailler au-dessous du salaire minimum pour une période de probation. Il semble que les traitements différenciés entre les employés sont relativement courants chez certains employeurs. Ce phénomène semble aller de pair avec la proportion d'étudiants (environ 10%) pour qui le caractère formel et légal des normes du travail semblait absent et ressortait lors de leurs réponses.

Or, il faut rappeler qu'à la question portant sur leur impression quant au respect des normes du travail par leur employeur actuel, les étudiants disant que leurs droits étaient respectés en totalité s'élevaient à 38% des répondants tandis que 41% d'entre eux jugeaient qu'ils n'étaient respectés que partiellement. Donc, 79% des étudiants ont une vision plutôt positive de leur employeur quant au respect des normes du travail. Il aurait été intéressant de reposer la même question aux répondants au moment où ils ont pris connaissance des réponses au questionnaire, car, en en croire leurs réactions, plusieurs découvriraient des situations irrégulières au niveau des droits au travail.

À partir des discussions de groupe, nous avons construit une typologie identifiant trois attitudes possibles, en lien avec les normes du travail. Cette typologie est basée sur les témoignages des étudiants; il n'y a pas nécessairement de correspondance directe avec la réalité des acteurs. Nous nous sommes basés sur les témoignages des étudiants, pas sur la réalité des situations.

La première attitude renvoie à la perception de certains irritants (situation d'abus ou d'injustices) au travail. Les étudiants qui les vivent sont peu nombreux. Ils ne savent pas qu'ils peuvent protester ou revendiquer puisqu'ils ne savent pas qu'il s'agit de droits. On retrouve cette attitude chez les étudiants qui ne connaissent pas l'existence de la LNT ni de la CNT.

Une deuxième attitude est caractérisée par la conscience de l'illégalité des gestes posés par l'employeur, mais sans capacité d'agir. Les étudiants qui manifestent cette attitude sont intimidés par leur employeur et ne disposent pas des outils et des moyens pour faire valoir leurs droits. Il s'agit là d'une incapacité à agir. Dans cette même attitude, nous retrouvons les étudiants qui ont ou auraient la capacité d'agir, mais qui n'en ont pas la volonté. Cette attitude, nous la croyons la plus importante, regroupe les étudiants qui ont conscience des injustices de leur employeur, mais qui n'ont pas la volonté d'avoir recours à une contestation juridique. Pour les étudiants

adoptant cette attitude, il s'agit d'un processus, à leurs yeux, long, pénible et non impartial.

Enfin, une troisième attitude, là où on retrouve le plus grand nombre d'étudiants, renvoie à la conviction de ne pas vivre ou avoir vécu de situations d'injustices. Ces étudiants auraient des employeurs qui respectent en tous points les normes du travail. Ajoutons à ce groupe, les jeunes qui pensent que leur employeur respecte la loi, mais qui, peut-être, la contourne parfois. Rappelons que selon les études de la CNT plusieurs employeurs respectent en tous points la LNT, et ceux qui parfois ne la respectent pas entièrement ne le font pas volontairement. Reprenons maintenant, de manière plus approfondie, chacune de ces attitudes.

Des lois, ça existent! (Attitude 1)

D'emblée, il faut dire que nous avons été surpris qu'un nombre relativement important d'étudiants semblent croire qu'aucune loi n'encadre les relations de travail. Cette perception de l'aspect informel, fluctuant et mouvant des conditions de travail touche de 10% à 20% d'étudiants. Ces étudiants semblent toujours croire que les employeurs disposent d'un pouvoir discrétionnaire et arbitraire en ce qui a trait aux conditions de travail. Un étudiant a affirmé que : « *Lorsqu'on commence un nouvel emploi non-syndiqué, on est laissé à nous-mêmes. Personne n'est là pour nous aider. Nous devons accepter les demandes de notre nouveau patron, sans quoi il nous congédie. Y'a plein de personnes qui attendent en ligne pour avoir notre job.* ». Ce commentaire illustre bien que certains jeunes se sentent captifs et démunis devant leur employeur. Plusieurs d'entre eux, pensent que seuls les syndicats ont le pouvoir de défendre les intérêts des employés. Ainsi, ces jeunes sont prêts à accepter des situations qui s'avèrent non conformes à la loi puisqu'ils n'ont pas la connaissance de l'existence de celle-ci et des recours dont ils disposent au besoin.

Une crainte de l'employeur (Attitude 2. a)

Plusieurs étudiants ont exprimé leur ambivalence entre obéissance à l'autorité (l'employeur) et situations d'injustice et d'abus. Ceux-ci connaissent les obligations

auxquelles sont soumis les employeurs en matière de conditions de travail, mais hésitent à exiger le respect des droits dont ils disposent. Comme les jeunes sont souvent vulnérables (emplois précaires, non-syndiqués, premier boulot), certains employeurs peuvent plus facilement profiter de cette situation et être tentés de ne pas appliquer la loi à la lettre. Il est plausible de penser que le respect de la loi ne signifie pas nécessairement acceptation, mais que certaines mesures peuvent correspondre à des normes sociales formelles ou informelles qui coïncident avec la loi. Une certaine disparité de traitement, dépassant le simple droit de gérance, peut alors apparaître entre les employés. Un étudiant a mentionné que : « *les employeurs s'essaient souvent avec les nouveaux* ». Cette situation se vérifie davantage dans de petites entreprises. Les grandes entreprises, quant à elles, respectent et appliquent généralement les normes du travail. Tout en sachant qu'il y avait infraction à la LNT, plusieurs étudiants ont fait mention de situations qu'ils ont vécues et qui contreviennent aux normes du travail : « *Pour une formation de 10 heures, mon employeur m'a payé 4 heures. Je n'ai rien dit, c'était mon premier emploi, je me considérais chanceux de travailler. Je ne voulais pas me mettre à dos mon patron à la première journée* ».

Un autre élément souvent mentionné est la difficulté à obtenir de l'information en regard des dispositions de LNT, mais aussi le sentiment de ne pas être concerné par cette loi. Certains étudiants ont affirmé se sentir perdus dans des textes de loi lourds et denses. D'autres ont dit qu'en tant que mineurs, ils n'étaient pas régis par la LNT. Cette idée, qu'avant 18 ans les lois sont différentes (même si elle apparaît peu dans les données de notre questionnaire), est revenue à maintes reprises d'une part parce qu'il existe bel et bien des instances légales spécifiques aux jeunes de moins de 18 ans (Loi des jeunes contrevenants, chambre de la jeunesse de la Cour du Québec) et d'autre part parce qu'à 18 ans ils obtiennent le droit de vote et que cela constitue un élément de l'identité de citoyen ce qui amène un traitement différent. Plusieurs étudiants ont affirmé qu'avant la « majorité » ils ne se sentaient pas concernés par le droit et la citoyenneté, souvent nommée *l'entrée dans la vie adulte*. Lors des *focus group*, ils étaient nombreux à affirmer que le sentiment de

responsabilité citoyenne apparaissait avec l'âge légal permettant de voter. Comme l'évoque certains auteurs :

la notion de citoyenneté déborde largement la culture civique et les droits politique en démocratie. Elle correspond aux symboles, statuts et droits que procure l'entrée dans la vie adulte, l'intégration dans la société pour tout dire (Ellefsen, Hamel et Wilkins, 1999 : 93).

Pourtant, devant la perception que la LNT est complexe et incompréhensible, il faut dire que la Commission des Normes du travail fait de grands efforts pour rejoindre les jeunes. Suite au rapport sur les taux d'infractions, la CNT s'est aperçue de « l'isolement juridique » des 15-24 ans sur le marché de l'emploi. Elle tente, depuis, de les sensibiliser davantage. D'où la mise sur pied de la campagne « Mets tes droits au travail »⁴⁹. Toutefois, à en croire les étudiants interrogés, il semble que ceux-ci demeurent mal outillés pour faire face aux abus ou aux situations de non-respect.

La Loi c'est chiant! (Attitude 2. b)

L'autre groupe d'étudiant, adoptant l'attitude d'une conscience de la loi, mais sans capacité d'agir, est composé de ceux qui voient la LNT comme un instrument difficile d'accès, rempli d'embûches et surtout qui ne défend pas réellement leurs intérêts. Ainsi, l'idée d'un système de justice à deux vitesses est revenue quelques fois lors des échanges et des discussions. L'idée que c'est la parole de l'employeur contre celle de l'employé qui s'affrontait lors d'un recours est revenue à quelques reprises. À leurs yeux, les deux versions n'ont pas le même poids et le « système » servirait davantage l'intérêt des employeurs plutôt que le leur. La lourdeur bureaucratique fut également évoquée. Certains avaient entendu des proches leur raconter leur expérience longue et pénible dans le processus de traitement des plaintes :

⁴⁹ « Mets tes droits au travail » est une campagne publicitaire ciblant, réalisée en 2006-2007 les jeunes salariés de 15-24 ans. C'est Virginie Wolfe, une comédienne populaire chez cette catégorie d'âge, qui était la vedette de cette campagne de sensibilisation.

Au début, tu téléphones plein d'espoir. Tu attends super longtemps au bout du fil pour te fait lire des droits. Ensuite, le processus du dépôt de la plainte commence... C'est long, tu te sens perdu et pas du tout aidé. Finalement, après des mois d'attente – j'avais même un nouvel emploi à ce moment-là – tu te fais dire que ta plainte n'est pas recevable parce que... (participant au *focus group*).

Donc, pour les étudiants ayant adopté cette attitude, ces éléments constitueraient des freins au dépôt d'une plainte. Malgré une situation difficile, même injuste, ceux-ci préféreraient endurer et patienter plutôt que de composer avec des mécanismes bureaucratiques jugés complexes. Ici il est surtout question de l'image de la CNT et plus généralement des instances et des organismes gouvernementaux. Le système de justice, dans son fonctionnement, est également questionné. Puisqu'il est principalement question de perceptions, basées sur leurs expériences ou celles de proches parents le processus du traitement des plaintes et la présentation du rôle et des mandats (dont celui de surveillance qui est presque complètement occulté) amènerait probablement plus d'un étudiant à ne pas porter plainte.

Un employeur « modèle » (Attitude 3)

La majorité des étudiants ne vivaient pas ou très peu de difficultés au travail quant à l'application de la LNT. Nous savons que les grandes entreprises entre autres *MacDonald, Wal-Mart, Tim Hortons*, trois chaînes dans lesquelles travaille un fort contingent d'étudiants (environ 35%) sont, au niveau de l'application de la LNT, de bons employeurs. Si ces chaînes sont également connues pour leur méfiance vis-à-vis la syndicalisation, les normes du travail sont, quant à elles, appliquées scrupuleusement. Les étudiants qui y travaillent n'avaient aucun commentaire négatif à faire à cet effet. Ainsi, qu'ils soient employés par les grandes chaînes ou de plus petits commerçants, les étudiants (environ la moitié) semblent trouver les pratiques de leurs employeurs acceptables à défaut d'être complètement conformes aux dispositions de la LNT.

La typologie proposée illustre bien l'idée que plusieurs étudiants ont un rapport instrumental au travail. Pour la plupart, ils travaillent pour obtenir de l'argent leur permettant une consommation immédiate. Les autres motivations évoquées sont : qu'ils « ... estiment que leur boulot contribue à leur développement personnel – sens des responsabilités, communication avec le public, organisation... - tout en leur procurant un milieu de socialisation » (Grégoire, 2008 : 23). Ainsi si leur rapport au travail ne peut être uniquement qualifié d'instrumental, celui-ci peut également être égoïste (réalisation personnelle) ou relationnel (Roy, 2003). Les étudiants rencontrés ne semblaient pourtant pas particulièrement interpellés par le travail sur le plan relationnel. Ces emplois étant ponctuels et souvent éphémères, ils n'accordent pas une grande importance aux relations qu'ils y développent. Ils ne se projettent pas dans ces emplois; leur horizon professionnel est situé ailleurs en lien avec l'obtention d'un diplôme de niveau collégial ou universitaire.

Ces constats vont dans le sens des recherches de Jacques Roy (2003) sur le rôle du travail chez les jeunes cégépiens au Québec. Si les jeunes, contrairement à ce qu'on pense, s'investissent davantage dans leurs études, certaines catégories d'étudiants, principalement ceux qui travaillent 20 heures et plus par semaine, sont davantage attirées par la possibilité d'une consommation immédiate que confère le travail.

Une analyse des motifs nous conduit à considérer la recherche d'une autonomie personnelle et l'attrait de la consommation comme les principaux facteurs, le motif de la survie -- travailler pour subvenir à des besoins de base - - occupant une part congrue dans nos résultats (Roy, 2003).

Ainsi, avec les témoignages que nous avons recueillis au cours des entretiens de groupes, nous voulons revenir sur l'idée de Laville qui affirme que « les jeunes estiment [...] bénéficier de droits sans avoir conscience des devoirs qui en sont la contrepartie » (Laville, 1996 : 67). Laville prétend donc que les jeunes sont davantage prêts à revendiquer pour leurs droits qu'ils ne sont enclins à se soumettre aux obligations qui s'y rattachent. Au contraire, nous sommes d'avis que

les jeunes connaissent largement leurs obligations, qui leur sont répétées de manière continue depuis leur plus jeune âge (normes, règlements, sanctions), mais qu'ils ne connaissent pas bien les droits reliés au travail. De fait, les jeunes interviewés sont presque ignorants que leurs obligations individuelles et sociales sont l'envers exact des droits auxquels ils sont également rattachés. Ils connaissent donc leurs nombreuses obligations au niveau du travail (être ponctuel, ne pas prendre des pauses dépassant la période autorisée, etc.), mais ils ne savent pas ou peu que, par exemple, la période de formation doit être payée, que le travail lors de journées fériées doit être compensé financièrement. C'est exactement cette idée qui était à l'origine de cette étude. Si les structures légales existent dans notre société, il est important d'en faire connaître les mécanismes. La structure seule n'est pas un gage du fait qu'ils sauront utiliser les mécanismes de résolution de conflits mis à leur disposition (traitement des plaintes). Par ailleurs, nous pouvons penser que des différences nationales peuvent exister, ce qui expliquerait que les propos de Laville soit moins pertinent au Québec. Toutefois, nous croyons que malgré des différences possiblement présentes, le contexte national et ethnoculturel demeure minime. Il faut également préciser que nous avons écarté la dimension ethnoculturelle de notre recherche parce que le peu d'immigrant au cégep Lionel-Groulx représentaient une base statistiquement non fiable.

5.5 Conclusion

Nous allons maintenant nous centrer sur les explications plausibles quant aux résultats observés. Nous sommes d'avis que la méconnaissance généralisée de la LNT s'explique de plusieurs façons.

Premièrement, la méconnaissance de la LNT n'est pas uniquement symptomatique de la jeunesse. La connaissance de plusieurs lois est vue comme pertinente uniquement lorsqu'une situation particulière se fait sentir (dimension sélective). Est-il important de connaître la Loi sur les faillites ou encore celle sur la garde partagée en cas de divorce en dehors de cette réalité dans la vie quotidienne? Ces lois, on le

sait, sont utiles et s'appliquent dans des moments précis de nos vies. Il semble, que malgré son caractère pratique, permanent et quasi incontournable, la LNT reste méconnue. Le travail n'est pas, pour l'instant, un enjeu majeur dans une perspective socio-professionnelle. Ceux-ci voyaient le travail plutôt comme une possibilité de faire des gains dans un esprit de consommation (aspect instrumental du travail). Dans ce cadre le recours au droit serait écarté de leurs préoccupations immédiates.

Deuxièmement, une autre explication pourrait se situer au niveau du temps. Se renseigner prend du temps. Pour connaître une loi et ses dispositions, il faut consulter des organismes ou encore faire des recherches soi-même. Jacques Roy (2005) dit que contrairement aux préjugés qui voudraient que les étudiants soient des paresseux, ceux-ci sont plutôt devenus des *workaholics* conciliant travail et étude :

Actuellement, les cégépiens travaillent en moyenne 17 heures par semaine [20,5 heures dans notre échantillon], alors qu'ils n'en consacrent que 12 à l'étude à la maison. En ajoutant les cours, cela donne des semaines de 56 heures. Résultat : ils courent comme des poules sans tête et ne dorment plus que 7 heures et 15 minutes par nuit, au lieu de 8 heures, comme il y a 20 ans (Grégoire, 2008 : 22).

Ainsi, pourrait-on croire que le temps leur manque pour se renseigner, s'organiser et se défendre? Est-ce là une explication suffisante pour expliquer leurs faibles connaissances? Quoi qu'il en soit, la question mérite d'être posée.

Troisièmement, il semble que les jeunes ont, dans l'ensemble une image ou une perception plutôt négative de la CNT. On retrouve ce constat dans l'ensemble de nos groupes de discussion, mais également chez les participants à l'étude de 1999. Ceux-ci étant dans l'ensemble plus sévères que les étudiants rencontrés en 2008 : « On lui reproche [à la CNT] principalement son manque de visibilité (on la dit notamment « trop discrète »), son manque de dynamisme, une certaine passivité, inertie, son manque d'efficacité [...] et son manque d'agressivité » (CNT, 1999 : 24). Cette position est également exprimée par les cégépiens de nos groupes de

discussion. Ceux-ci critiqueront plutôt les implications qu'engendre un organisme gouvernemental (bureaucratie, exclusion des jeunes du processus, justice à deux vitesses, etc.).

Signalons que tous les jeunes ont souhaité, malgré de réels efforts de la CNT, que celle-ci soit beaucoup plus présente sur le terrain. L'expression qui est ressortie plusieurs fois de nos groupes de discussion est proactive. Les jeunes souhaitent un organisme gouvernemental accessible et présent, en qui ils peuvent avoir confiance. Si l'on se fie à nos résultats, entre 47% et 22% (voir section 4.3.1) des jeunes ne connaissent pas l'existence même de la CNT. La connaissance des lois passe avant tout par la diffusion et l'information.

De plus, de l'avis même de la CNT, l'importance de la diffusion de l'information est indéniable puisque les effets de la campagne de sensibilisation auront eu des échos nombreux et immédiats :

À la suite de cette campagne, un sondage a été réalisé par l'intermédiaire du Web, car la clientèle des jeunes y est plus accessible et elle était interpellée par ce média dans le cadre de la campagne. Les résultats de ce sondage ont révélé que la campagne a incité une très forte majorité (90%) des jeunes interrogés à se renseigner sur leurs droits et sur les normes du travail en vigueur au Québec. De plus, 69% des jeunes ont jugé que le message véhiculé par les capsules d'information était « très crédible ». (CNT, 2007 : 38)

Cet exemple illustre bien l'impact concret et direct des campagnes d'information. Un jeune qui connaît la Loi est un jeune qui sera à même de se renseigner auprès de son employeur ou de la CNT sur ses conditions de travail et, ultimement, si cela s'impose, de déposer une plainte.

CONCLUSION

Notre recherche visait à connaître et à mesurer le niveau de connaissances que les jeunes ont de la LNT à laquelle ils sont généralement soumis dans le cadre de leur travail rémunéré. Nous voulions également, au niveau de la dimension action, agir sur le milieu. Dans cette perspective, nous avons utilisé deux moyens de restitution (corrige et *focus group*) visant à agir sur les pratiques et partir d'une conscientisation accrue.

Nous avons constaté que, dans l'ensemble, les cégépiens n'ont qu'une connaissance fragmentaire de la LNT. De plus, bien que nous sachions qu'une partie des jeunes entretient un rapport instrumental au travail, nous demeurons convaincus que la connaissance de la LNT et des lois sociales en général est un atout incontournable pour exercer sa citoyenneté. Il faut donc encourager et stimuler les jeunes à connaître les lois en général, et plus spécifiquement à s'approprier les notions et les connaissances entourant la LNT, loi qui les concerne au premier degré.

À la lumière des résultats obtenus, nous formulerons, ici en conclusion, différentes pistes de réflexions, dont certaines plus concrètes, et que nous jugeons pertinentes. Puisque cette recherche-action vise une transformation des pratiques et de la formation académique, le rôle de l'éducation sera l'une des orientations et sujet réflexion dans notre conclusion.

La mise sur pied d'une activité de défense de droits ou d'actions citoyennes présenterait plusieurs avantages dont celui de fournir des outils, des arguments, et des moyens permettant aux jeunes d'acquérir une pleine autonomie et d'avoir prise sur un « ensemble de responsabilités collectives et sur des principes équitables, égalitaires, redistributifs et solidaires » (Deniger, 1996 : 86). Pour cela, il faut concevoir des démarches socio-éducatives qui fassent appel au ressort de la citoyenneté puisqu'une « socialisation politique ne saurait remplacer par magie la

socialisation par le travail manquant » (Laville, 1996 : 67). Ainsi, l'apprentissage de la LNT pourrait être l'un des leviers menant à la responsabilité citoyenne.

Dans la société, le rôle de l'école est constamment questionné. Que ce soit sur ses orientations, ses méthodes, ses répercussions ou encore sur la nature même de l'école, ces sujets reviennent régulièrement. Dans plusieurs écrits et études sur les réorientations de l'école, les auteurs s'entendent pour affirmer que celle-ci est un pôle d'influences parmi les plus riches dans le développement des individus. « Le Québec se trouve actuellement dans une période de redéfinition des finalités de l'éducation et des orientations des programmes de formation de la main-d'œuvre... » (Vultur, 2005 : 68).

Le projet d'éducation vise donc à faire participer chaque individu au projet collectif qu'est la société. Y participer signifie s'intégrer par des mécanismes de formation, d'apprentissage; une constante et permanente socialisation. L'éducation consiste en effet à assumer le relais entre les générations, et devrait former de nouvelles cohortes de citoyens.

Devant ces constats, nous pouvons nous poser les questions suivantes. Offre-t-on présentement un enseignement qui transcende la simple accumulation de connaissances? L'enseignement dépasse-t-il le large cadre des programmes académiques disciplinaires? Dans une certaine mesure la connaissance d'un savoir-faire citoyen doit s'échafauder en parallèle avec les structures existantes. Une activité de défense de droits serait un rempart idéal aux possibles écarts ou abus d'un monde du travail en pleine mutation.

Vers une activité de formation à l'école?

Ce qui ressort de nos groupes de discussion et de l'étude de 1999 menée par la CNT (CNT, 1999 : 33), c'est le fait qu'un cours de défense de droits serait pertinent dans le cheminement scolaire des étudiants. Idéalement celui-ci devrait être inscrit, dès le secondaire, au parcours académique. Dans ce sens, la CNT dit que :

l'information devrait être transmise à l'école, dans le cadre d'un cours, accompagnée d'un dépliant-synthèse et supportée par des affiches disposées en des endroits stratégiques comme la cafétéria, le salon ou le café étudiant et les toilettes (CNT, 1999 : 29-30).

Les étudiants des groupes de discussion que nous avons rencontrés en 2008 ont été très enthousiastes à cette idée. Ils ont privilégié cette approche plus que toute autre. Selon les étudiants consultés, les réalités liées au monde du travail devraient être connues dès le secondaire puisque plusieurs ont déjà acquis de l'expérience de travail. En effet, les jeunes commencent tôt à travailler dans les secteurs de grande précarité. Le cours au niveau secondaire *Éducation choix de carrière* semble le cours tout désigné pour une première formation. Plusieurs étudiants ont insisté pour que ce cours soit remanié de sorte à y inclure également un volet défense de droits. De fait, ce cours, offert en secondaire 3, 4 et 5, est un cours essentiellement basé sur les aptitudes professionnelles que les étudiants possèdent. Il a pour objectif d'aider et d'encadrer les étudiants à reconnaître leurs forces, leurs intérêts et leurs motivations afin qu'ils choisissent le parcours académique répondant à leur personnalité et leurs aptitudes. L'encadrement essentiel proposé dans ce cours pourrait se faire sur une ou deux années plutôt que trois. Ainsi, la dernière année, le cours pourrait se centrer sur le volet défense de droits. De plus, les orienteurs et les différents professionnels pourraient assurer des suivis individuels aux étudiants éprouvant plus de difficultés à identifier le meilleur domaine de formation. Ainsi, ce cours pourrait inclure dans son corpus les différentes lois qui touchent le monde du travail.

Pour ce qui est de « l'éveil à la conscience citoyenne », il est à noter que présentement un cours s'intitulant *Histoire et éducation à la citoyenneté* existe au niveau secondaire. Ce cours a pour objectif de chercher des fondements de son identité sociale, de qualifier la participation à la vie collective, d'établir l'apport de réalités sociales à la vie démocratique et, enfin, de comprendre l'utilité d'institutions

publiques⁵⁰. Ce cours, au contenu audacieux, est un outil précieux, mais incomplet. C'est pourquoi, dans le cadre de ce cours, une formation plus spécifique sur la défense de droit aurait sa pertinence.

L'idée d'une formation spécifique et obligatoire sur la défense de droits apparaissait comme une idée intéressante. Par contre, l'idée de remplacer des cours de concentration au niveau collégial par une telle activité ne semble pas la meilleure solution. Un cours au niveau collégial pourrait être optionnel afin de ne pas « perturber » les programmes actuels. Ainsi, la grille de cours obligatoires au corpus collégial demeurerait inchangée. L'idée d'un cours complémentaire était la plus largement partagée. De plus, plusieurs étudiants ont mentionné que l'organisation ponctuelle, au cours de la session, d'une formation spécifique, sur une base facultative était une option à retenir. Le service à la vie étudiante pourrait organiser de telles formations avec un organisme communautaire spécialisé en défense de droits et ayant une expertise à partager (normes du travail, chômage, logement, etc.). Ainsi, de façon générale, l'idée d'offrir, selon différentes modalités, une activité sur la défense des droits a été fortement exprimée par les étudiants.

Le rôle des milieux de travail

Plusieurs étudiants interrogés ont exprimé l'idée que les employeurs devraient se responsabiliser davantage et assumer leur rôle de citoyen corporatif. L'un des rôles des employeurs devrait d'être d'éduquer et de sensibiliser les nouveaux employés aux différentes dispositions de la LNT. Cette formation devrait être donnée obligatoirement par les employeurs. Ainsi, cette responsabilité ne devrait pas incomber seulement à l'État et au gouvernement.

Plusieurs étudiants ont affirmé que le simple fait d'afficher une feuille d'informations sur un babillard dans la salle des employés serait un geste permettant d'offrir un minimum d'informations. L'idée mérite d'être retenue. Les employeurs devraient

⁵⁰http://www.mels.gouv.qc.ca/DGFJ/dp/programme_de_formation/secondaire/pdf/prform2004/chapitre072v2.pdf, p. 20

informer les nouveaux employés des conditions de travail. C'est une mesure relativement simple qui doublerait les possibilités d'informer et de former les jeunes.

Pour faire autrement

D'autres propositions intéressantes ont également été suggérées. Parmi celles-ci, notons l'inclusion d'un feuillet d'information dans l'agenda étudiant remis à l'ensemble de la communauté étudiante à chaque début d'année scolaire. Depuis quelques années déjà, l'administration du collège Lionel-Groulx a, par exemple, ajouté une section « Droits des étudiants » dans l'agenda scolaire. Plusieurs étudiants ont donc suggéré d'inclure à cette section des informations pertinentes sur les différentes dispositions inscrites dans la LNT. Ainsi, chaque étudiant aurait en main, et facilement accessibles, de précieuses informations concernant une activité extrascolaire somme toute importante : le travail rémunéré.

Une étude qui a des répercussions

De façon quasiment unanime, les étudiants ont affirmé que leur participation à la recherche leur avait permis d'acquérir un outil pour éviter les situations d'injustices au travail. En fait, plusieurs ne connaissaient pas la Loi des Normes du travail. Certains ont même réalisé que leur employeur ne respectaient pas leurs droits inscrits dans la LNT. Dans ce sens, plusieurs étudiants sondés ont, sur le champ, mentionné leur volonté de changer d'employeur ou encore de déposer une plainte à la Commission des normes du travail. Il est impossible de mesurer avec précision combien iront jusqu'au bout de leur démarche, mais ils sont désormais conscients de leurs droits. De plus, suite à cette recherche, une enseignante du département de philosophie a repris une partie de notre matériel de recherche pour refaire la démarche avec d'autres groupes d'étudiants. Ainsi, à de nouvelles cohortes, elle a administré le questionnaire sur les connaissances des normes du travail et procédera à une restitution à l'aide du solutionnaire. De nouveaux étudiants pourront donc connaître davantage les réalités des normes du travail. Peut-être cette pratique fera telle boule de neige dans le milieu collégial. Une partie de nos objectifs visés par la recherche-action que nous avons menée serait alors atteinte : des

changements, aussi limités soient-ils, constituent une avancée dans l'exercice de la citoyenneté.

BIBLIOGRAPHIE

- Albarello, Luc. 2004. *Devenir praticien-chercheur : comment réconcilier la recherche et la pratique sociale*. Bruxelles : De Boeck
- Arliaud, Michel et H. Eckert. 2000. *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*. Paris : La Dispute, 282 p.
- Au bas de l'échelle. 2007. *Pour des normes du travail à la hauteur!*
- Au bas de l'échelle. 2006. *Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum*.
- Au bas de l'échelle. 2004. *L'ABC des personnes non syndiquées : vos droits au travail*, 144 p.
- Bajoit, Guy. 2000. *Jeunesse et société : la socialisation des jeunes dans un monde en mutation*. Bruxelles : De Boeck Université, 424 p.
- Barbier, René. 1996. *La recherche-action*. Paris : Economica, 116 p.
- Baudrillard, Jean. 1976. *La société de consommation*. Paris : Gallimard, 318 p.
- Bernstein, Stéphanie. 2005. *Approche conceptuelle pour l'identification des travailleurs ayant besoin d'une plus grande protection en matière de normes du travail*, Rapport soumis à la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales (Commission Arthurs).
- Blondin, Guy. 2004. « Les jeunes devraient connaître leurs droits au travail », *L'école branchée*, vol. 6 no 6 (février, mars), p.16-17.
- Bonin, Jacques. 1980. *L'éducation populaire au CÉGEP*. Montréal : Fédération des cégeps.
- Bourdon, Sylvain et Mircea Vultur (sous la dir. de). 2007. *Regard sur...les jeunes et le travail*. Québec : Édition de l'IQRC, 308 p.
- Christen-Guissaz, Éliane *et al.* (sous la dir. de). 2006. *Recherche-action*. Paris : l'Harmattan, 235 p.
- Clerc, Françoise, Jean-Pierre Gaté et Jean-Yves Robin (sous la dir. de). 2004. *Agir et chercher*. Paris : L'Harmattan, 153 p.
- Commission des normes du travail. 2007. *Rapport annuel 2006-2007*. Québec : Commission des normes du travail.

- Commission des Normes du travail. 2005. *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail*. Analyse des résultats de l'enquête auprès des salariés non syndiqués. Québec : Commission des normes du travail.
- Commission des Normes du travail. 1999. *Étude qualitative auprès des 15-24 ans relativement à leurs connaissances de la Loi sur les normes du travail et à leurs besoins et attentes en matière d'information*, février 1997. Québec : Commission des normes du travail.
- Conseil permanent de la jeunesse. 2001. *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'oeuvre à bas prix, compétente et jetable!* Conseil permanent de la jeunesse : Gouvernement du Québec, 114 p. Québec : Conseil permanent de la jeunesse.
- De Bonville, Jean. 1975. *Jean-Baptiste Gagnepetit – Les travailleurs montréalais à la fin du XIX^e siècle*. Montréal : Éditions de l'Aurore, 253 p.
- Deniger, Marc-André. 1996. « Crise de la jeunesse et transformations des politiques sociales en contexte de mutation structurale », *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, no 1, p.73-88.
- Desîlets, Christian et Denis Ledoux. 2006. *Histoire des normes du travail au Québec de 1885 à 2005*. Québec : Les publications du Québec, 317 p.
- Desnoyers, Daniel. 1997. *Le développement de l'employabilité des jeunes travailleurs dans le marché du travail contemporain : analyse comparative des interventions étatiques et des nouvelles formes d'interventions d'un organisme privé sans but lucratif à Montréal de 1970 à 1996*. Mémoire en sociologie, UQAM.
- Drancourt, Nicole et Laurence Roulleau-Berger. 2001. *Les jeunes et le travail : 1950-2000*. Paris : Presses universitaires de France, 266 p.
- Elias, Norbert. 1983. *Engagement et distanciation*. Paris : Fayard.
- Ellefsen, Bjenk, Jacques Hamel et Maxime Wilkins. 1999. « La citoyenneté et le droit de cité des jeunes », *Sociologie et sociétés*, vol. XXXI, no 2 (automne), p.89-99.
- Fédération des cégeps. 2005. *Les indicateurs de l'enseignement collégial. Tableau de bord 2004-2005*. Montréal : Direction des affaires éducatives et de la recherche.
- Galland, Olivier. 1996. « L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques », *Sociologie et société*, vol. 28, no 1, p. 37-47.

- Gauthier, Madeleine. 2003. « La jeunesse, au cœur des changements de la société québécoise », in *Regard sur... La jeunesse au Québec* (sous la dir. de) Madeleine Gauthier. Québec : Presses de l'université Laval, p. 9-23.
- Gauthier, Madeleine. 2002. « Le rapport au travail des jeunes contemporains », *Conférence à la réunion de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréées du Québec*. Québec : Observatoire Jeunes et Société.
- Gauthier, Madeleine. 2001. « La recherche sur les jeunes au Canada », in *Regard sur... La recherche sur les jeunes et la sociologie au Canada*, (sous la dir. de) Madeleine Gauthier et Diane Pacom. Québec : Presses de l'Université Laval, p.1-21
- Gélinas, A. et R. Brière. 1985. *La recherche-action : ses méthodes, ses outils conceptuels et son cadre d'analyse (recension des écrits), Tome 1*. Rapport de recherche présenté au Conseil québécois de la recherche sociale, (n° RS927A84).
- Giddens, Anthony. 1994. *Les conséquences de la modernité*. Paris : l'Harmattan.
- Goyette, Gabriel et Michelle Lessard-Hébert. 1987. *La recherche-action, ses fonctions, ses fondements et son instrumentation*. Ste-Foy : Presses de l'Université du Québec, 204 p.
- Grégoire, Isabelle. 2008. « Génération pognon », *L'Actualité*, 15 septembre 2008, p. 20-29.
- Habermas, Jurgen. 1973. *La technique et la science comme « idéologie »*. Paris : Gallimard.
- Hamel, Jacques. 2002. « Brèves remarques sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, L'insertion professionnelle des jeunes », *Bulletin d'informations de l'ACSALF*, vol. 24, no 1, p. 4-5
- Hugon, M. A. et Seibel, C (sous la dir. de). 1988. *Recherche appliquée. Recherche – action : Le cas de l'éducation*. Bruxelles : De Boeck
- Institut de la statistique du Québec. 2007a.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/tab17.htm
- Institut de la statistique du Québec. 2007b.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/struc_popl/201_07.htm

- Institut de la statistique du Québec. 2007c.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/i004_taux_pres_syndicale_que_97-07.htm
- Institut de la statistique du Québec. 2007d.
http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_00/region_00.htm
- Institut de la statistique du Québec. 2007e.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/e003_effec_sal_min_9707.htm
- Institut de la statistique du Québec. 2006. *Réalité des jeunes sur le marché de l'emploi en 2005*.
- Institut de la statistique du Québec. 2005. *Étude sociale au Québec*. Institut de la statistique du Québec, document en ligne :
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2005/donn_sociale05c4.pdf
- Institut de la statistique du Québec. 2001.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/education/etat_scolr/4gr_age_scol_qc.htm
- Labbé, Philippe (sous la dir. de). 2005. *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes – ou l'intelligence pratique des missions locales*. Rennes : Éditions Apogée, 175 p.
- Lahire, Bernard. 1998. *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Paris : Nathan.
- Laville, Jean-Louis. 1996. « Jeunesse, travail et identité sociale », *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, no 1, p.63-71.
- Lavoie, Lisette, Danielle Marquis et Paul Laurin. 1996. *La recherche-action : théorie et pratique*. Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Lemieux, Georges. 2007. *Jeunesse, stress et détresse*, Québec, Conseil permanent de la jeunesse.
- Madou, Geneviève. 2005. *Conflits et litiges du travail précaire*. Héricy : Éditions du Puits fleuri, 227 p.
- Maurel, Élisabeth. 2005. « Les politiques de la jeunesse à l'épreuve de la question sociale », in *La place des jeunes dans la cité* (sous la dir. de) Cécile Baron, Élisabeth Dugué et Patrick Nivolle. Paris : l'Harmattan, p. 17-27.

- Metallie, Anne-Marie. 1978. *Les jeunes et le premier emploi*. Paris : Association des âges.
- Meyer, Jean-Louis. 1999. *Des contrats emploi-solidarité aux emplois jeunes*. Paris : L'Harmattan, 211 p.
- Morin, André. 1992. *Recherche-action intégrale et participation coopérative*. Laval : Agence d'Arc.
- Nicole-Drancourt, Chantal et Laurence Roulleau-Berger. 2001. *Les jeunes et le travail 1950-2000*. Paris : Presses universitaires de France, 266p.
- Olszak, Norbert. 1999. *Histoire du droit du travail*. Paris : Presses universitaires de France, 128 p.
- Paquette, Esther. 2005. « Le statut d'emploi : un élément constitutif de la condition sociale? », *Relations industrielles*, vol. 60, no 1, p. 63-86.
- Plomb, Fabrice. 2005. *Faire entrer le travail dans sa vie*. Paris : L'Harmattan, 358 p.
- Partenaires de la réussite éducative des jeunes dans les laurentides (PREL). 2006. *Que savons-nous des causes de l'abandon scolaire dans la région des Laurentides?*
- Quivy, Raymond et Luc Van Campenhoudt. 2006. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod, 256 p.
- Resweber, Jean-Paul. 1995. *La recherche-action*. Paris : Presses universitaires de France.
- Rioux, Martine. 2004. « Toujours utile le conseiller d'orientation? », *L'école branchée*, vol. 6, no 6 (février, mars), p.12-13.
- Rose, José. 2005. « Les jeunes entre l'école, l'insertion et emploi », in *La place des jeunes dans la cité* (sous la dir. de) Cécile Baron, Élisabeth Dugué et Patrick Nivolle. Paris : l'Harmattan, p. 273-285
- Rose, José. 1998. *Les jeunes face à l'emploi*. Paris : Desclée de Brouwer, 260 p.
- Rosier, Agathe. 2007. « Pour enseigner, il faut savoir écouter », *Le monde de l'éducation*, avril 2007, p. 26-27.
- Roy, Jacques. 2006. *Les logiques sociales et la réussite scolaire des cégépiens*, coll. « Regard sur la jeunesse du monde », Québec, Les presses de l'Université Laval et les Éditions de l'IQRC.

Roy, Jacques. 2003. « Étude de la réussite au collégial », *Le Devoir*, mardi 29 avril, p. A7.

Schnapper, Dominique. 1994. *La communauté des citoyens*. Paris : Gallimard.

Statistique Canada, 2007.

<http://www40.statcan.gc.ca/l02/cst01/labr72-fra.htm>

Statistique Canada. 2001. Recensement.

<http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/highlight/Education/Page.cfm?Lang=F&Geo=PR&View=1b&Table=1a&StartRec=1&Sort=2&B1=Counts01&B2=Both>

Vultur, Mircea. 2007. *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Québec. Évolution et situation actuelle*, « Les jeunes et le travail », Québec, Éditions de l'IQRC, p. 57-71.

SITES INTERNET

http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/campagne_jeunes/documents/enquete.pdf, p.11

<http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=175&langue=fr>)

<http://www.aubasdelechelle.ca/jeunes-au-travail.html>

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/commission/pouvoirs.asp>

<http://www.fedecegeps.qc.ca/index.php?section=19>

http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/statistiques/02-_Fevrier_2008.pdf

http://webdroit.unige.ch/cefoleg/index.php/plan/legistique_formelle/La_communication_legislative/Lamelioration_de_la_connaissance_de_la_loi/Les_modes_de_connaissance_de_la_loi/

http://www.mels.gouv.qc.ca/DGFJ/dp/programme_de_formation_secondaire/pdf/prform2004/chapitre072v2.pdf, p. 20

APPENDICE 1 - Questionnaire

Je réalise présentement une étude sur les connaissances, des étudiantes et étudiants du réseau collégial, de la Loi des Normes du travail (LNT). Pour réaliser ce projet, j'ai besoin de votre participation. Le questionnaire prend environ 15 minutes à répondre.

CONSIGNES QUESTIONNAIRE

- 1- **Prenez votre temps**, ce n'est pas un test de rapidité ! Le but est de donner la réponse qui correspond à vos connaissances réelles et non à ce que ce serait dans un monde idéal.
- 2- **Il y a plusieurs pages au questionnaire (12)**, n'oubliez pas de toutes les remplir!
- 3- **Le questionnaire suit un ordre logique** à travers 47 questions numérotées, il est donc essentiel de répondre dans l'ordre des questions. SVP, ne revenez pas corriger vos réponses. N'oubliez pas de répondre aux questions portant sur les dimensions sociodémographiques et sur l'expérience de travail à la toute fin du questionnaire.
- 4- **Lisez l'ensemble des énoncés** pour chaque question avant de cocher votre réponse, cela évite de raturer et de rendre le traitement du questionnaire difficile ou impossible.
- 5- **Ne sautez aucune question**, si vous ne connaissez pas la réponse, ou si vous ne voulez pas répondre à la question, cochez la case : NSP (ne sait pas), ou NRP (ne répond pas)
- 6- **Cochez seulement un énoncé** par question.
- 7- **Le questionnaire est personnel**, vous devez y répondre seul.
- 8- **Ce n'est pas un test d'aptitude ou d'intelligence. Répondez avec sérieux au meilleur de vos connaissances.**
- 9- **Le questionnaire est anonyme**, vous devez le remettre vous-même dans l'enveloppe.

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

Jean-François Plano
UQAM

Zone réservée pour le chercheur

# GROUPE	# QUESTIONNAIRE
_____	_____

1. Selon-vous, au Québec, les normes du travail sont :

- Une loi imposée par le gouvernement 1
- Une proposition syndicale afin d'encadrer les relations de travail 2
- Un cadre informel pour baliser les conditions de travail 3
- NSP 8
- NRP 9

2. Comment qualifieriez-vous votre connaissance des normes du travail?

- Très bonne 1
- Bonne 2
- Faible 3
- Pas du tout 4
- NSP 8
- NRP 9

À QUI S'APPLIQUE LES NORMES DU TRAVAIL

3. D'après vous tous les employés, peu importe leur statut, sont protégés par les normes du travail

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

Si vous avez répondu OUI à la question 3 passez à la question 8
Si vous avez répondu NON, à la question 3, répondez aux questions 4 à 7

4. Au Québec, il faut être majeur (18 ans) pour être protégé par les dispositions des normes du travail.

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

5. Au Québec, il faut travailler à temps plein pour être protégé par les dispositions des normes du travail.

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

6. Au Québec, il faut avoir un emploi permanent pour être protégé par les dispositions des normes du travail.

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

7. Au Québec, il faut avoir travaillé au moins un an pour un même employeur pour être protégé par les dispositions des normes du travail.

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

RÉMUNÉRATION

8. Lorsqu'un employeur paie ses employés, (peut importe la façon :chèque, dépôt automatique, argent) il :

- doit remettre un talon de paie (bulletin, slip) à chaque paie 1
- doit remettre un talon avant la période des impôts 2
- doit remettre un talon lorsque l'employé en fait la demande 3
- n'est pas tenu de fournir de talon de paie 4
- NSP 8
- NRP 9

9. Quel est le salaire horaire minimum présentement en vigueur au Québec :
_____ \$

10. Quel est le salaire horaire minimum présentement en vigueur au Québec lorsqu'on occupe un emploi à **pourboire**: _____ \$

11. Les heures travaillées en temps supplémentaire doivent-elles être payées à un taux horaire supérieur à celui du taux horaire normal?

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

Si vous répondez OUI à la question 11, répondez à la question 12
Si vous répondez NON à la question 11, passez à la question 13

12. *Lorsqu'on a droit au paiement des heures supplémentaires, quel est le taux :*

- Deux fois le taux habituel 1
- Une fois et demi le taux habituel 2
- C'est à la discrétion de l'employeur 3
- Ça dépend du statut de l'employé. 4
- NSP 8
- NRP 9

Passez à la question suivante

13. *Après combien d'heures de travail, les heures travaillées sont-elles considérées comme du temps supplémentaire?*

- Après 35 heures 1
- Après 40 heures 2
- Après 44 heures 3
- Ça dépend de la semaine normale de travail en vigueur chez chaque employeur 4
- NSP 8
- NRP 9

Passez à la question suivante

14. *Quand vous avez à faire un apprentissage dans un nouvel emploi ou pour un nouveau poste, votre employeur doit :*

- Payer la totalité des heures d'apprentissage 1
- Payer au maximum 20 heures d'apprentissage 2
- Il n'a pas à payer les périodes d'apprentissage 3
- Ça dépend des situations, et des types de milieu de travail 4
- NSP 8
- NRP 9

15. *Quand vous travaillez dans un endroit où une partie de la rémunération est sur la base de pourboires, un employeur ou un gérant peut-il obliger les employés à lui verser une partie des pourboires de l'équipe de travail?*

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

TEMPS LIBRE

16. *L'employeur est-il obligé d'offrir une pause à ses employés?*

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

17. *Quelle est la durée de la pause que l'employeur doit accorder :*

- Une pause de 15 minutes par tranche de 4 heures de travail consécutif 1
- Une pause de 15 minutes pour chaque journée de 8 heures de travail 2
- C'est à la discrétion de l'employeur 3
- NSP 8
- NRP 9

18. *La ou les pause(s) doit-elle ou doivent-elles être rémunérée(s)*

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

Passez à la question suivante

19. *L'employeur est-il obligé de libérer une période de repas ?*

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

Si vous avez répondu OUI à la question 19, répondez aux questions 20 et 21

Si vous avez répondu NON passez à la question 22

20. *Quelle est la durée minimale de la période de repas que l'employeur doit accorder?*

- Une demi-heure à chaque tranche de 5 heures de travail 1
- Une demi-heure à chaque tranche de 4 heures de travail 2
- Une heure à chaque tranche de 8 heures de travail 3
- C'est à la discrétion de l'employeur 4
- NSP 8
- NRP 9

21. La période de repas doit-elle être rémunérée?

- OUI □1
- NON □2
- NSP □8
- NRP □9

Passez à la question suivante

TENUE VESTIMENTAIRE

L'uniforme

22. Si votre employeur vous oblige à porter un uniforme de travail avec logo (ex : ambulancier, caissier de McDonald), cet uniforme :

- doit être acheté et entretenu par l'employé □1
- doit être acheté et entretenu par l'employeur □2
- doit être acheté et payé 50/50 par l'employeur et l'employé □3
- NSP □8
- NRP □9

Le vêtement de travail

23. L'employeur peut-il rendre obligatoire le port d'un vêtement de travail particulier (ex. : code vestimentaire dans les boutiques de linge)?

- OUI □1
- NON □2
- NSP □8
- NRP □9

Si vous avez répondu OUI à la question 23, répondez à la question 24

Si vous avez répondu NON passez à la question 25

24. Qui doit assumer les frais du port de ces vêtements?

- L'employeur □1
- L'employé □2
- L'employeur seulement s'il paie ses employés au salaire minimum □3
- L'employé, mais l'employeur doit accorder un rabais □4
- NSP □8
- NRP □9

Passez à la question suivante

VACANCES ET JOURNÉES FÉRIÉES

25. Selon vous, le droit à des vacances est prévu :

- Pour les travailleurs à plein temps 1
- Pour tous les employés indépendamment du statut 2
- ça dépend de l'entreprise 3
- NSP 8
- NRP 9

26. Selon vous, pour avoir droit à des vacances, il faut :

- Avoir travaillé au moins 6 mois 1
- Avoir travaillé entre 6 mois et un an 2
- Avoir travaillé plus d'un an 3
- Ça varie d'une entreprise à l'autre 4
- On y a droit dès l'embauche 5
- NSP 8
- NRP 9

27. Selon vous, les employés saisonniers ou contractuels ont droit à des vacances annuelles comme les employés permanents

- OUI 1
- NON 2
- NSP 8
- NRP 9

28. Mise en situation : Vous travaillez pour l'employeur X depuis maintenant 2 ans et 3 mois. Ce lien d'emploi n'a jamais été rompu malgré le fait que votre horaire varie d'une semaine à l'autre. Vous travaillez toujours à temps partiel (entre 5 et 25 heures/semaine). Vous souhaitez prendre des vacances. À quoi aurez-vous droit?

- À une semaine payée de vacances 1
- À deux semaines payées de vacances 2
- Jusqu'à deux semaines de vacances à vos frais (congé sans solde) 3
- À aucun congé puisque vous travaillez à temps partiel 4
- NSP 8
- NRP 9

Journées fériées

29. Selon vous, qui a le droit à des congés fériés et payés (par exemple : Noël)?

- Seuls les employés à temps plein, 1
- Tous les employés (indépendamment de leur statut et de la durée) 2
- Tous les employés à conditions d'avoir deux ans de service continu 3
- NSP 8
- NRP 9

CONGÉDIEMENT

30. Après combien de temps les employés sont-ils protégés contre les congédiements faits sans raison valable?

- Dès leur embauche, 1
- Après 1 an de service continu 2
- Après 2 ans de service continu 3
- Jamais, puisqu'en tout temps un employeur peut congédier ses employés 4
- NSP 8
- NRP 9

31. Vous travaillez depuis 1 an et 7 mois pour le même employeur. Vous arrivez en retard, c'est la troisième fois au cours du dernier mois. Le lendemain, vous êtes congédié. En vertu des normes du travail, l'employeur peut-il agir de la sorte?

- Oui, avant deux ans de service continu l'employé n'a pas de protection 1
- Non, comme ce n'est pas une faute professionnelle grave, l'employeur doit chercher à comprendre les causes des retards 2
- NSP 8
- NRP 9

FRAIS RELIÉS À CERTAINES ACTIVITÉS

32. Mise en situation : Vous êtes serveur dans un restaurant, vous brisez par mégarde quelques verres et deux assiettes, qui doit assumer les frais?

- L'employeur en totalité 1
- L'employé en totalité 2
- l'employeur et l'employé (50/50) 3
- l'employé et l'employeur doivent s'arranger entre eux 4
- NSP 8
- NRP 9

33. *Mise en situation : Vous êtes serveur dans un restaurant, un couple que vous aviez servi quitte sans régler l'addition. Qui doit assumer les pertes encourues?*

- L'employeur en totalité 1
- L'employé en totalité 2
- l'employeur et l'employé (50/50) 3
- l'employé et l'employeur doivent s'arranger entre eux 4
- NSP 8
- NRP 9

34. *Mise en situation : Vous êtes vendeur dans une boutique de linge. À la fin de votre journée de travail vous vous apercevez que l'un des achats effectués a été fait avec une carte de crédit déclarée volée. Qui est responsable de la perte?*

- L'employeur en totalité 1
- L'employé en totalité 2
- l'employeur et l'employé (50/50) 3
- Ça dépend du montant de la fraude 4
- NSP 8
- NRP 9

ÉVALUATION ET FORMATION

35. *En vous référant à votre emploi actuel ou à votre dernier emploi, diriez-vous que votre employeur respecte la loi des normes du travail?*

- Totalement 1
- En partie 2
- Peu 3
- Pas du tout 4
- NSP 8
- NRP 9

36. *Avez-vous déjà déposé une plainte aux normes du travail du Québec?*

- Oui 1
- Non 2
- NRP 9

Si vous avez répondu **OUI** quel était le motif de la plainte: _____

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

37. Combien d'employeur(s) différent(s) avez-vous eu au cours de la dernière année?

Nombre (approximatif) : _____

- NRP 9

38. Travaillez-vous présentement?

- Oui 1
- Non 2
- NRP 9

Si vous avez répondu OUI à la question 38, répondez aux questions 40 à 47

Si vous avez répondu NON à la question 38, passez à la question 39

39. Avez-vous travaillé au cours de la dernière année?

- Oui 1
- Non 2
- NRP 9

Si vous avez répondu OUI à la question 39, répondez à la question 40 à 47

Si vous avez répondu NON à la question 39, passez à la question 44

40. Définissez votre statut d'emploi?

- Permanent (à l'année, à durée indéterminée) 1
- Temporaire (contrat à durée déterminée) 2
- Saisonnier (engagée à chaque année pour un période déterminée) 3
- NSP 8
- NRP 9

41. Combien d'heures, en moyenne, par semaine travaillez-vous?

Nombres d'heures : _____

- NSP 8
- NRP 9

42. Quel est le type d'activité (secteurs) de votre employeur? (exemple : restauration, hébergement, service)

Secteur : _

- NSP 8
- NRP 9

43. Quel est votre salaire horaire?

Salaire-horaire : _____ \$

- NRP 9

INFORMATIONS SOCIODÉMOGRAPHIQUES

44. Quel est votre âge? _____

- NRP 9

45. Quel est votre sexe?

- Homme 1
- Femme 2
- NRP 9

46. Dans quel profil scolaire êtes-vous inscrits au CEGEP?

- Général : Art et lettre 1
 Sciences humaines 2
 Sciences pures 3
- Professionnel (technique) 4 Laquelle : _____
- « Accueil et intégration » 5
- NRP 9

47. À quelle session êtes-vous rendu? _____

MERCI

N'OUBLIEZ PAS DE REMETTRE LE QUESTIONNAIRE DANS L'ENVELOPPE

APPENDICE 2 – « Corrigé »

Montréal, 26 mars 2008

Au début de la session, vous avez répondu à un questionnaire portant sur votre connaissance des normes du travail au Québec. Comme cette étude s'insère dans le cadre d'une recherche-action, je souhaitais vous donner une rétroaction afin de vous sensibiliser aux diverses modalités et règlements inscrits dans la Loi. Voici donc un « solutionnaire » aux questions contenu dans le questionnaire. J'ai synthétisé au maximum l'espace-page afin de réduire la quantité de papier utilisé (les réponses apparaissent en gras). Vous avez au verso quelques références. Surtout, n'oubliez pas qu'en cas de doute le meilleur moyen de faire respecter vos droits est de s'informer!

Merci encore de votre participation
Jean-François Plano
UQAM

Selon vous, au Québec, les normes du travail sont : **une loi imposée par le gouvernement**

D'après vous tous les employés, peu importe leur statut, sont protégés par les normes du travail : **OUI***

Lorsqu'un employeur paie ses employés, (peut importe la façon : chèque, dépôt automatique, argent) il : **doit remettre un talon de paie (bulletin, slip) à chaque paie**

Quel est le salaire horaire minimum présentement en vigueur au Québec : **8,00\$ (il passera à 8,50 le 1^{er} mai 2008)**

Quel est le salaire horaire minimum présentement en vigueur au Québec lorsqu'on occupe un emploi à pourboire: **7,25\$**

Les heures travaillées en temps supplémentaire doivent-elles être payées à un taux horaire supérieur à celui du taux horaire normal? **OUI**

Lorsqu'on a droit au paiement des heures supplémentaires, quel est le taux : **1 fois et demi**

Après combien d'heures de travail, les heures travaillées sont-elles considérées comme du temps supplémentaire? **Après 40 heures**

Quand vous avez à faire un apprentissage dans un nouvel emploi ou pour un nouveau poste, votre employeur doit : **Payer la totalité des heures d'apprentissage**

Quand vous travaillez dans un endroit où une partie de la rémunération est sur la base de pourboires, un employeur ou un gérant peut-il obliger les employés à lui verser une partie des pourboires de l'équipe de travail? **NON**
L'employeur est-il obligé d'offrir une pause à ses employés? **NON**

L'employeur est-il obligé de libérer une période de repas? **OUI**

Quelle est la durée minimale de la période de repas que l'employeur doit accorder?
Une demi-heure à chaque tranche de 5 heures de travail

La période de repas doit-elle être rémunérée? **Ça dépend***

Si votre employeur vous oblige à porter un uniforme de travail avec logo (ex : ambulancier, caissier de McDonald), cet uniforme : **dois être acheté et entretenu par l'employeur**

L'employeur peut-il rendre obligatoire le port d'un vêtement de travail particulier (ex. : code vestimentaire dans les boutiques de linge)? **OUI**

Qui doit assumer les frais du port de ces vêtements?

L'employeur seulement s'il paie ses employés au salaire minimum

Selon vous, le droit à des vacances est prévu : **Pour tous les employés indépendamment du statut**

Selon vous, pour avoir droit à des vacances, il faut : **on y a droit dès l'embauche**

Selon vous, les employés saisonniers ou contractuels ont droit à des vacances annuelles comme les employés permanents? **OUI**

Mise en situation : Vous travaillez pour l'employeur X depuis maintenant 2 ans et 3 mois. Ce lien d'emploi n'a jamais été rompu malgré le fait que votre horaire varie d'une semaine à l'autre. Vous travaillez toujours à temps partiel (entre 5 et 25 heures/semaine). Vous souhaitez prendre des vacances. À quoi aurez-vous droit?
À deux semaines payées de vacances

Selon vous, qui a le droit à des congés fériés et payés (par exemple : Noël)?
Tous les employés (indépendamment de leur statut et de la durée)

Après combien de temps les employés sont-ils protégés contre les congédiements faits sans raison valable?

Après 2 ans de service continu

Vous travaillez depuis 1 an et 7 mois pour le même employeur. Vous arrivez en retard, c'est la troisième fois au cours du dernier mois. Le lendemain, vous êtes congédié. En vertu des normes du travail, l'employeur peut-il agir de la sorte?

Oui, avant deux ans de service continu l'employé n'a pas de protection

Dans les 3 mises en situation suivantes :

- *Vous êtes serveur dans un restaurant, vous brisez par mégarde quelques verres et deux assiettes, qui doit assumer les frais?*
- *Vous êtes serveur dans un restaurant, un couple que vous aviez servi quitte sans régler l'addition. Qui doit assumer les pertes encourues?*
- *Vous êtes vendeur dans une boutique de linge. À la fin de votre journée de travail vous vous apercevez que l'un des achats effectués a été fait avec une carte de crédit déclarée volée. Qui est responsable de la perte?*

L'employeur en totalité

En cas de problème ou de litige avec votre employeur, vous pouvez consulter ou vous documenter auprès des organismes suivants :

- **Au bas de l'échelle :** 514-270-7878
<http://www.aubasdelechelle.ca/>
- **Commission des normes du travail :** 1-800 265-1414, 514 873-7061
<http://www.cnt.gouv.qc.ca>

**Certaines dispositions particulières peuvent s'appliquer*