

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'IMPACT DU SALAIRE MINIMUM SUR L'EMPLOI DES JEUNES À L'ÉCOLE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ÉCONOMIQUE

PAR

MATHIEU BOISVERT

DÉCEMBRE 2011

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

Tout d'abord, je tiens à remercier mes directeurs de recherche Pierre Lefebvre et Phillip Merrigan qui ont toujours été disponibles pour répondre à mes innombrables séances de questions. Cet apport m'a été grandement utile dans l'accomplissement de ce projet. Je remercie également le Département des sciences économiques de l'UQAM au complet pour son soutien continu.

Je tiens à remercier le personnel du CIQSS, qui fait son possible pour que les gens soient à l'aise d'y travailler. De plus, je les remercie de m'avoir fait confiance et m'avoir permis d'utiliser les données nécessaires. Un merci particulier à Franck Larouche, analyste au CIQSS, qui m'a aidé dans le besoin, et qui m'a grandement aidé en autorisant la publication de mes résultats dans des délais parfois serrés.

Un gros merci à ma copine Emilie Marcotte et à ma famille pour m'avoir toujours supporté, même dans les moments où je devais être difficile à supporter.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	iv
LISTE DES TABLEAUX	vi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
REVUE DE LA LITTÉRATURE	3
1.1 Aspect du salaire minimum	3
1.1.1 Théorie du marché concurrentiel.....	3
1.1.2 Théorie du marché monopolistique	6
1.1.3 Théorie des effets de chocs et prolongement.....	11
1.2 Aspect des conditions économiques.....	12
1.3 Aspect du revenu familial.....	13
1.4 Aspect personnel.....	14
1.5 Aspect social.....	14
1.6 Aspect géographique.....	15
CHAPITRE II	
DONNÉES UTILISÉES ET STRATÉGIE EMPIRIQUE	17
2.1 Données utilisées.....	17
2.2 Stratégie empirique.....	18
CHAPITRE III	
MODÈLE ÉCONOMÉTRIQUE	25
CHAPITRE IV.....	28
STATISTIQUES DESCRIPTIVES	28
4.1 Salaires minimum et taux de chômage provinciaux entre 2000 et 2007	28
4.1.1 Salaires minimums.....	28
4.1.2 Le taux de chômage selon le sexe.....	31
4.2 statistiques descriptives du sous-échantillon de travail	42
4.2.1 Pourcentages d'étudiants et d'étudiants-travailleurs dans chacune des provinces, selon le sexe et le cycle.....	42

4.2 statistiques descriptives du sous-échantillon de travail	42
4.2.1 Pourcentages d'étudiants et d'étudiants-travailleurs dans chacune des provinces, selon le sexe et le cycle	42
4.2.2 Pourcentages d'étudiants selon le sexe pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre par année	45
4.2.3 Pourcentages d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans l'échantillon qui étudient au niveau secondaire.....	48
4.2.4 Moyenne du revenu parental selon le sexe en 1999, au cycle 1	50
4.2.5 Pourcentages d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans l'échantillon pour chaque variable indépendante	50
CHAPITRE V	58
ESTIMATIONS	58
5.1 Les variables de salaires minimum et de taux de chômage	62
5.2 Les variables liées au temps et au lieu	64
5.3 Les variables liées aux caractéristiques personnelles	69
5.4 La variable de revenu parental	72
5.5 Les variables liées aux activités extra-scolaires	73
5.6 La variable du niveau d'études.....	75
CONCLUSION	76
APPENDICE A	79
RÉFÉRENCES.....	80

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
1.1 Effet de la hausse du salaire minimum selon le point de vue de la firme et le point de vue de l'individu	6
1.2 Effet du salaire minimum selon la théorie du marché monopolistique	8
4.1 Évolution du salaire minimum réel pour la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba entre 2000 et 2007, en comparaison avec l'Ontario	29
4.2 Évolution du salaire minimum réel pour le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île du Prince-Édouard et Terre-Neuve entre 2000 et 2007, en comparaison avec l'Ontario	30
4.3 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour la Colombie-Britannique et l'Alberta, en comparaison avec l'Ontario	32
4.4 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour la Saskatchewan et le Manitoba, en comparaison avec l'Ontario	33
4.5 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour le Québec, en comparaison avec l'Ontario	34
4.6 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, en comparaison avec l'Ontario	35
4.7 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve, en comparaison avec l'Ontario	36

4.8	Évolution du taux de chômage féminin des femmes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour la Colombie-Britannique et l'Alberta, en comparaison avec l'Ontario	37
4.9	Évolution du taux de chômage féminin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour la Saskatchewan et le Manitoba, en comparaison avec l'Ontario	38
4.10	Évolution du taux de chômage féminin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour le Québec, en comparaison avec l'Ontario	39
4.11	Évolution du taux de chômage féminin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, en comparaison avec l'Ontario	40
4.12	Évolution du taux de chômage féminin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve, en comparaison avec l'Ontario	41

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
2.1 Nombre d'observations pour chaque cycle, selon le sexe	19
2.2 Description des variables utilisées dans cette étude	22
2.3 Description des variables utilisées dans cette étude (suite)	23
2.4 Description des variables utilisées dans cette étude (suite2)	24
4.1 Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans chacune des provinces, selon le sexe, pour les cycles 2 et 3	42
4.2 Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans chacune des provinces, selon le sexe, pour les cycles 4 et 5	43
4.3 Pourcentages d'étudiants pour 2000 à 2003, selon le sexe, pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre	46
4.4 Pourcentages d'étudiants pour 2004 à 2007, selon le sexe, pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre	46
4.5 Pourcentages d'étudiants-travailleurs pour 2000 à 2003, selon le sexe les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre	47
4.6 Pourcentages d'étudiants-travailleurs pour 2004 à 2007, selon le sexe les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre	47

4.7	Pourcentage d'étudiants et d'étudiants-travailleurs étudiant au niveau secondaire par cycle	48
4.8	Moyenne du revenu parental selon le sexe en 1999, au cycle 1	50
4.9	Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants pour les variables explicatives dans l'échantillon, selon le sexe, pour les cycles 2 et 3	51
4.10	Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants pour les variables explicatives dans l'échantillon, selon le sexe, pour les cycles 4 et 5	52
5.1	Références utilisées	58
5.2	Estimations pour les cycles 2 à 5 selon le sexe	59
5.3	Estimations pour les cycles 2 et 3 selon le sexe	60
5.4	Estimations pour les cycles 4 et 5 selon le sexe	61

RÉSUMÉ

Il existe une branche de la littérature économique traitant de l'effet du salaire minimum sur l'emploi. La plupart de ces études portent sur des adolescents ou des jeunes adultes. De plus, certains auteurs soutiennent qu'une hausse du salaire minimum fait hausser l'emploi. Cette étude porte sur l'emploi des étudiants et examinera la question de la corrélation entre la hausse du salaire minimum et celle de l'emploi.

Dans cette étude, cette étude tente de voir l'impact de la hausse du salaire minimum sur la probabilité d'emploi des étudiants et des étudiantes. Le rôle de la conjoncture économique, via le taux de chômage, sera aussi analysé. Ceci se fera en utilisant les données des cycles 2 à 5 de l'Enquête sur les jeunes en transition pour la cohorte dite A, incluant un échantillonnage d'étudiants et d'étudiantes âgés de 15 ans en 1999. Un fichier de microdonnées comprenant ces 4 cycles sera créé, où chaque individu sera caractérisé par un certain nombre d'observations, soit une observation par mois où l'individu est étudiant, pour chacun des cycles. Un modèle économétrique sera estimé et il sera alors possible de voir l'impact du salaire minimum, de la conjoncture économique et des autres variables socio-économiques relatives aux personnes sur la probabilité d'être employé des étudiants. Les estimations seront différenciées selon le sexe. Trois spécifications seront présentées, soit une où l'échantillon sera composé des individus de l'ensemble des cycles, une autre où l'échantillon comportera seulement les individus des cycles 2 et 3, et une dernière où l'échantillon comportera seulement les individus des cycles 4 et 5, afin de tenir compte de l'âge plus avancé des étudiants.

Les résultats attendus étaient que la hausse du salaire minimum et la hausse du taux de chômage diminueraient la probabilité d'emploi. Les résultats obtenus pour les deux sexes montrent que la hausse du salaire minimum n'est pas favorable pour l'emploi étudiant. Pour les deux sexes, une hausse du taux de chômage est aussi défavorable à l'emploi étudiant.

Bien que la recherche et les analyses soient fondées sur des données à accès restreint de Statistique Canada, les opinions exprimées ne représentent pas celles de Statistique Canada.

Mots-clés : salaire minimum, emploi, étudiant, participation au marché du travail des étudiants, effet du taux de chômage

INTRODUCTION

La mise en place du salaire minimum a engrangé des bénéfices nets pour les travailleurs. Ces bénéfices sont un revenu minimal certain et l'amélioration des conditions de travail. Par contre, certains voient le salaire minimum comme un mécanisme négatif qui réduit l'emploi. Une hausse du salaire minimum entraînerait les étudiants à vouloir travailler plus. Une hausse du salaire minimum pourrait inciter certains étudiants à vouloir travailler plus d'heures qu'il n'en faut pour bien réussir ses études. Ceci mènerait à une diminution des performances scolaires de ces élèves. D'autres croient qu'une hausse du salaire minimum devient tout simplement une barrière à l'entrée au marché du travail pour les étudiants. Comme les coûts de production augmentent, les employeurs voudront moins engager ces étudiants. Ce texte tentera d'isoler l'effet du salaire minimum sur l'emploi des jeunes qui sont étudiants. Si le salaire minimum augmente, que va-t'il arriver avec la probabilité d'emploi des étudiants? Une hausse du taux de chômage fait-elle diminuer la probabilité d'emploi des étudiants? Ce texte tentera de répondre à ces deux dernières questions utilisant la base de données de l'Enquête sur les jeunes en transition (EJET).

La littérature économique portant sur la relation entre le salaire minimum et l'emploi est déjà énorme. Deux écoles de pensée s'affrontent. Certains, dont Addison, Blackburn et Cotti(2007) ainsi que Neumark et Wascher(2000), croient que le salaire minimum diminue l'emploi. D'autres, dont Katz(1992) et Card et Krueger(1994), sont convaincus qu'une hausse du salaire minimum est bénéfique pour l'emploi. Cette étude tentera d'apporter une nouvelle lumière sur la relation entre le salaire minimum et l'emploi pour les étudiants.

La littérature existante prend souvent la population comme un tout. Il n'y a pas de distinction entre chaque sous-échantillon de population. Une personne âgée peut ne pas avoir le même comportement face à une décision économique qu'un étudiant. Cette étude se démarque d'abord par sa population choisie. De plus, cette étude est différente des nombreuses autres

études portant sur le salaire minimum du point de vue qu'elle s'intéresse aux jeunes qui sont toujours étudiants. La plupart des autres recherches ne font pas de distinctions entre les étudiants et les autres jeunes. Comme les études sont de plus en plus importantes de nos jours, il devient une priorité de comprendre ce qui concerne les études des jeunes et leur participation au marché du travail durant celles-ci.

Cette recherche comporte plusieurs parties. La première partie expose la théorie économique de base ainsi que les résultats trouvés par plusieurs auteurs dans ce domaine. La deuxième partie porte sur les données et la stratégie empirique utilisées. La troisième partie présente le modèle utilisé et ses implications. La quatrième partie décrit l'échantillon retenu et présente des statistiques descriptives. Finalement, dans la cinquième partie, les résultats trouvés permettront de mettre en lumière la relation entre l'emploi des jeunes et le salaire minimum, ainsi que toutes les autres variables qui ont une influence sur l'emploi des jeunes qui sont toujours étudiants. Une conclusion résume les principaux constats de l'étude, donne des recommandations sur les politiques à adopter et présente les limites de cette étude.

CHAPITRE I

REVUE DE LA LITTÉRATURE

1.1 ASPECT DU SALAIRE MINIMUM

Plusieurs auteurs ont tenté de voir le lien entre le salaire minimum et l'emploi des jeunes. Il est possible d'examiner cette question sous deux angles, soit celui de la firme ou celui de l'individu. Le point de vue de la firme représente la demande, car c'est la firme qui décide du nombre d'employés embauché. Le point de vue de l'individu représente quant à lui l'offre, car c'est l'individu qui décide s'il travaille ou non. Pour faire suite à ces deux points de vue, d'autres aspects de la question seront traités.

1.1.1 Théorie du marché concurrentiel

Point de vue de la firme (Demande)

Dans le modèle concurrentiel, la théorie conventionnelle prédit que la mise en place d'un salaire minimum va diminuer l'emploi. Ce salaire minimum va hausser les coûts de production des firmes. Comme on est dans un marché compétitif, la demande de travailleurs va diminuer, car elle coûte plus cher. Les travailleurs dont l'apport en productivité marginale n'est plus assez grand par rapport au nouveau salaire minimum seront donc remerciés. Autrement dit, les travailleurs qui sont maintenant payés trop cher par rapport à ce qu'ils rapportent seront licenciés. La qualité des travailleurs à salaire minimum tend vers la hausse. *Ceteris paribus*, une diminution de l'emploi sera constatée suite à la hausse du salaire minimum. Les firmes vont donc vouloir embaucher moins de jeunes, ce qui pourrait les

empêcher d'aller sur le marché du travail. Bref, les conditions de marché pour les jeunes sont moins propices à l'emploi.

Beaudry, Lemieux et Parent (2000) ont observé une diminution frappante d'environ 10% du taux d'emploi des jeunes entre 1980 et 1997. Un fait important à noter est que ce groupe d'âge, composé de jeunes de 15 à 19 ans est celui qui est le plus touché. Beaudry, Lemieux et Parent (2000) viennent à la conclusion que le manque d'ouverture du marché du travail est la principale cause de ce déclin de l'emploi pour les jeunes. Le groupe de personnes âgées entre 25 et 44 ans fait quant à lui meilleure figure. Une hausse de l'emploi durant la même période est trouvée. Il y a donc un effet asymétrique pour le groupe des jeunes et celui des adultes. Ceci pourrait vouloir dire que les jeunes travaillent moins suite à une hausse du salaire minimum.

Campolieti, Fang et Gunderson (2005) utilisent des données longitudinales pour voir l'effet du salaire minimum sur l'emploi. Une variable de contrôle des provinces pour voir l'effet régional est aussi utilisée. Ceci permet d'éliminer les variations entre provinces, puisque le salaire minimum est de juridiction provinciale au Canada.

Les résultats trouvés par Campolieti, Fang et Gunderson (2005) indiquent que les adolescents ont beaucoup plus de difficulté à se trouver un emploi, étant donné la réduction de la demande de travail suite à la hausse du salaire minimum. Les conditions défavorables à la recherche d'un emploi seraient aussi la principale cause du déclin du taux de participation au marché de l'emploi pour les jeunes hommes de 15 à 19 ans selon Beaudry, Lemieux et Parent (2000). Dans cette étude, les auteurs trouvent très peu d'impact de la hausse du salaire minimum sur l'emploi des jeunes.

Pour conclure du point de vue de la firme, une hausse du salaire minimum devrait diminuer l'emploi des étudiants selon cette explication.

Point de vue de l'individu (Offre)

De ce point de vue, la perspective d'un meilleur salaire pourrait inciter les jeunes à vouloir participer plus au marché du travail. Plus de jeunes étudiants pourraient être tentés de se chercher du travail. En effet, certains jeunes qui ne travaillaient pas vont avoir une incitation financière à trouver un emploi.

Point de vue global

La figure 1.1 montre l'effet d'une hausse du salaire minimum sur l'offre et la demande de travailleurs. Comme le salaire minimum est généralement plus élevé que le salaire déterminé par l'offre et la demande, on ne se trouve pas à l'équilibre représenté par le point A. Au salaire minimum, les employeurs vont vouloir engager moins de travailleurs. Le point B montre cet effet. L'effet du point de vue de l'individu est illustré au point C. La quantité de travail demandée a augmenté. Finalement, la hausse du salaire minimum crée une différence entre la quantité de travail demandée par les travailleurs et la quantité obtenue. La théorie néoclassique prévoit donc que la quantité de travail demandée obtenue va diminuer suite à une hausse du salaire minimum.

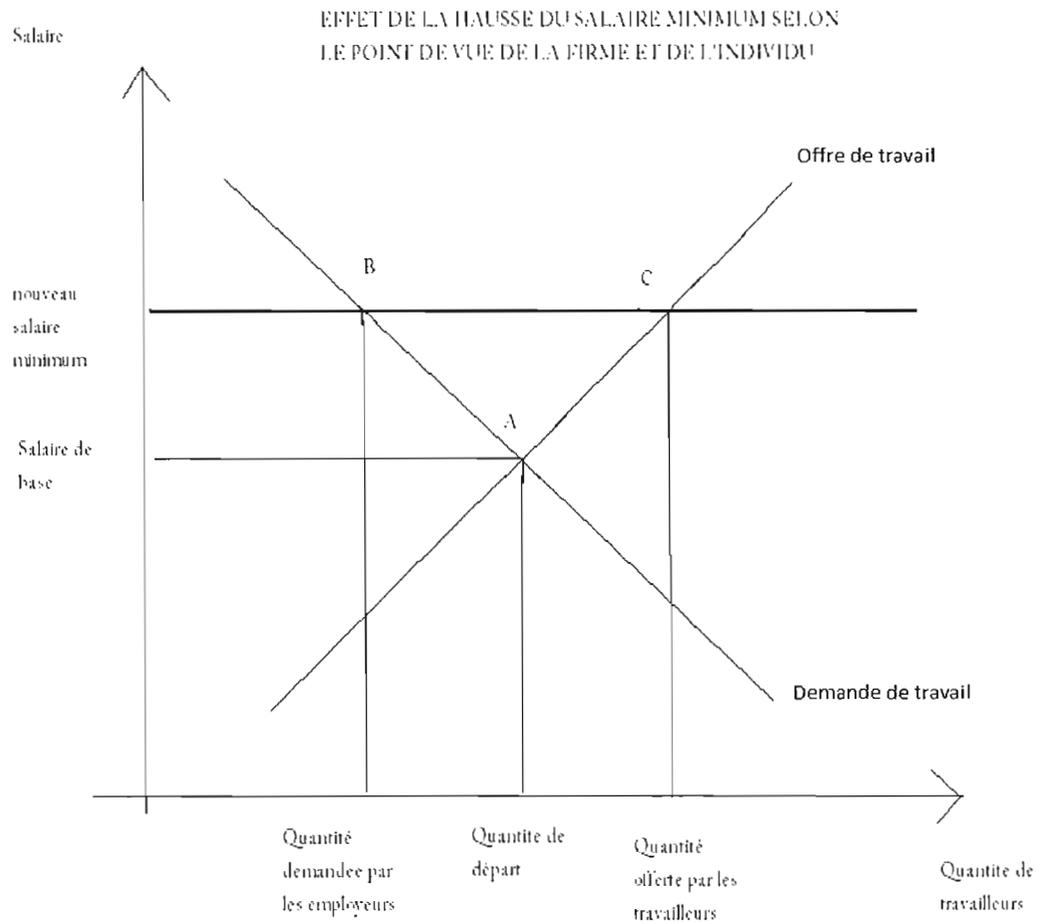


Figure 1.1 Effet de la hausse du salaire minimum selon le point de vue de la firme et le point de vue de l'individu (Tirée de Brown, Gilroy et Kohen, 1982)

1.1.2 Théorie du marché monopolistique

La théorie du marché monopolistique de base prédit que les firmes doivent donner le salaire minimum déterminé par des autorités extérieures à la firme. Sans salaire minimum, la firme monopolistique va engager des travailleurs jusqu'à ce que le coût marginal du travail soit égal au bénéfice marginal, soit à l'équilibre de monopole. La raison principale de ce fait

est que la firme veut maximiser ses profits. Donc, si le nouveau salaire minimum se trouve entre l'ancien salaire dans le cadre monopolistique et le salaire du marché concurrentiel plus faible, une hausse de l'emploi sera constatée. Ceci est dû au fait que pour maximiser les profits, les firmes devront engager plus de travailleurs. Ceux-ci seront payés moins cher, en faisant l'hypothèse que le nouveau salaire minimum est entre le salaire monopolistique et le salaire concurrentiel.

Card (1992) a mené une étude qui avait pour objectif de voir si une hausse du salaire minimum avait un effet sur l'emploi dans le secteur de la restauration rapide. Les résultats ont été tout à fait le contraire de ce que prédit la théorie du marché concurrentiel. En effet, Card (1992) a trouvé que la hausse du salaire minimum a haussé l'emploi dans le secteur de la restauration rapide en Californie. Le groupe des adolescents est le groupe qui a été le plus touché par les variations de l'emploi. Katz et Krueger (1992) ont utilisé la même méthode de recherche et les résultats vont dans la même direction.

La figure 1.2 illustre les effets d'une hausse du salaire minimum selon la théorie du marché monopolistique. Sans salaire minimum, la firme monopolistique engage des travailleurs à un niveau où leur coût marginal est plus élevé que le prix de l'offre. Il est important de bien différencier les courbes d'offre et de coût marginal. La firme va engager des travailleurs jusqu'à ce que le coût marginal et le bénéfice marginal soit égaux, soit le point 1 dans la figure 1.2. Sur cette même figure, le coût de l'offre est représenté par w_2 . Ce coût de l'offre est plus faible que le coût marginal représenté par w_0 , pour le niveau d'emploi E_0 . L'implantation d'un salaire minimum se trouvant à un niveau entre les salaires w_2 offerts par la firme monopolistique et le niveau w_1 va hausser l'emploi. Si le salaire minimum se trouve au niveau w_1 , on rejoint le niveau du marché concurrentiel, qui est le niveau optimal d'emploi. Ce niveau correspond au niveau E_1 sur la figure 1.2. Donc, avec un salaire minimum, l'emploi augmente dans ce type de marché.

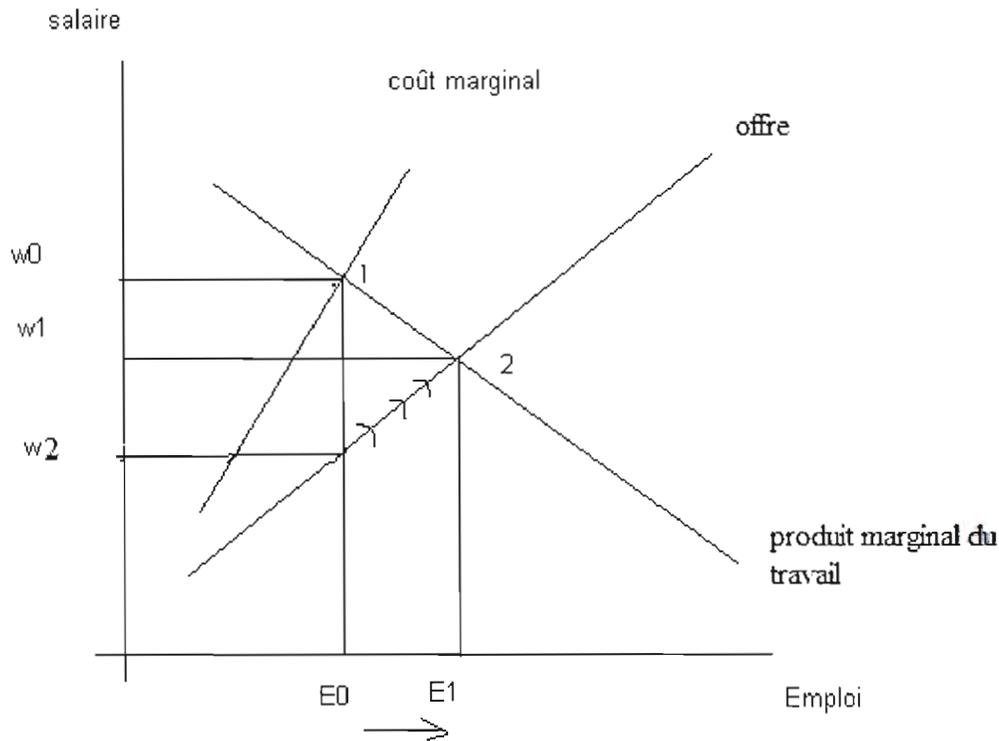


Figure 1.2 Effet du salaire minimum selon la théorie du marché monopolistique (Tirée de Brown, Gilroy et Kohen ,1982)

Comme mentionné auparavant, plusieurs auteurs se sont prononcés sur l'impact du salaire minimum sur l'emploi. Historiquement, la théorie du marché concurrentiel était celle qui dominait. Une hausse du salaire minimum faisait diminuer l'emploi. Par la suite, certains auteurs ont commencé à trouver des résultats différents. C'est le cas d'une étude phare de Card et Krueger (1994) qui a lancé un débat sur la question du lien entre le salaire minimum et l'emploi. Card et Krueger (1994) ont comparé les variations de l'emploi dans deux états américains semblables pour étudier cette relation. Leur échantillon est formé de jeunes adolescents qui travaillaient dans des chaînes de restauration rapide. L'échantillon composé d'adolescents revient souvent dans la littérature, car ce groupe est fortement susceptible de travailler au salaire minimum. Ce détail est particulièrement intéressant pour l'étude présente,

car la plupart des adolescents vont à l'école. La méthode de collecte de données de Card et Krueger (1994) a été faite par téléphone, c'est-à-dire que l'on a téléphoné à chaque restaurant pour demander le nombre d'employés à temps plein et partiel. L'hypothèse que les travailleurs à temps partiel équivalaient à un demi-travailleur à temps plein était assumée.

Neumark et Wascher (2000) ont refait la même étude en changeant la méthode de collecte des données. Ils ont plutôt utilisé la liste de paie pour avoir le nombre d'heures travaillées qu'ils ont ensuite divisé par 35 pour obtenir le nombre d'employés à temps plein. La méthode de collecte des données utilisée peut avoir une incidence sur les résultats trouvés. Pour revenir à Card et Krueger (1994), ils ont ensuite comparé le mouvement de l'emploi entre le New Jersey, où le salaire minimum a augmenté, et la Pennsylvanie. Une relation positive entre l'emploi et le salaire minimum a été trouvée. Dans une étude antérieure sur la hausse du salaire minimum en Californie, Card (1992) a obtenu, suite à une démarche similaire, les mêmes conclusions. Katz et Krueger (1992), avec une régression par moindres carrés ordinaires plutôt qu'avec la méthode de différence-en-différence, ont obtenus des résultats allant aussi dans la même direction pour le cas du Texas.

Cependant, un bémol peut être placé sur les résultats de Card et Krueger (1994). La hausse de l'emploi au New Jersey par rapport à la Pennsylvanie est en majeure partie due à la récession du début des années 1980 qui a durement frappé la côte est américaine. La Pennsylvanie a connu un fort recul de l'emploi dans l'échantillon observé pendant que le New Jersey a connu une légère hausse. Un autre reproche qui est souvent fait à l'endroit de l'étude de Card et Krueger (1994) est le fait que l'étude ne peut être utilisée dans un cadre général. En effet, cette étude ne s'attarde qu'à une région bien délimitée, ce qui n'est pas le cas d'études utilisant des données longitudinales telles que celles d'Addison, Blackburn et Cotti (2007) ou de Campolieti, Fang et Gunderson (2005). Par contre, de la même comparaison entre le New Jersey et la Pennsylvanie que Card et Krueger (1994), Neumark et Wascher (2000) ont pour leur part trouvé un effet négatif à la hausse du salaire minimum sur l'emploi de l'échantillon d'adolescents étudiés. De plus, une étude d'Addison, Blackburn et Cotti (2007) reproche à Card et Krueger (1994) d'utiliser une période d'étude trop courte, qui ne montre qu'un

résultat à court terme. Selon Addison, Blackburn et Cotti (2007), l'impact du salaire minimum sur l'emploi peut être positif à court terme, mais cet effet devrait s'essouffler assez rapidement et devenir par la suite négatif à moyen ou à long terme. Il faut donc compter un certain temps d'ajustement sur le marché avant de vraiment voir l'effet de la mesure.

Zadovny (2000) amène elle aussi un point intéressant dans son étude. Elle arrive à la conclusion que les adolescents payés au salaire minimum ont une probabilité plus élevée de perdre leur emploi suite à une hausse du salaire minimum. Elle arrive aussi au résultat que les adolescents qui gagnaient déjà un salaire plus élevé que le salaire minimum ont autant de chances de perdre leur emploi que ceux au salaire minimum suite à une hausse du salaire minimum. Donc, la hausse du salaire minimum n'affecterait pas seulement les travailleurs au salaire minimum.

Du côté canadien, une étude très intéressante a été menée par Campolieti, Fang et Gunderson (2005). Comme le salaire minimum est de juridiction provinciale au Canada, on peut estimer l'impact du salaire minimum sur l'emploi pour toutes les provinces, en ajoutant une variable de contrôle dans le modèle pour les provinces. La théorie du marché concurrentiel est ici aussi mise à l'avant-scène pour expliquer le résultat négatif sur l'emploi des adolescents. Les employeurs vont aussi vouloir diminuer leurs coûts de production en réduisant le nombre d'employés. Ils vont donc faire en sorte que la probabilité d'être employé diminue pour les jeunes. Ceci agit comme une barrière à l'entrée sur le marché du travail pour les adolescents. En effet, étant donné la hausse du salaire minimum, on a moins de chances d'être employé, et on a un plus faible incitatif à quitter les études pour aller travailler.

Par contre, la discussion sur ce sujet ne s'arrête pas qu'à ces deux théories. Certains auteurs ont cherché à relancer le débat. D'autres théories ont alors été introduites dans la littérature.

1.1.3 Théorie des effets de chocs et prolongement

Une nouvelle théorie a été mise de l'avant par Rebitzer et Taylor (1995). Elle prétend que la hausse du salaire minimum est vue comme un choc qui amène une hausse de la productivité des firmes. Suite à la hausse du salaire minimum, les coûts de production ne sont plus minimisés si le nombre d'employés est gardé constant. Cette théorie stipule que le salaire minimum plus élevé peut être un incitatif à hausser l'effort des travailleurs. De ce fait, la hausse de la production peut réduire l'effet de la hausse du salaire minimum. La hausse de la production pourrait toutefois ne pas éliminer totalement l'effet du salaire minimum. Les coûts de production sont alors minimisés pour l'output réalisé. Par contre, si l'effort des travailleurs n'augmente pas, cette théorie prétend que des travailleurs seront mis à pied.

Le prolongement de cette théorie a été avancé par Rebitzer et Taylor (1995). En marché monopolistique comme en marché concurrentiel, les firmes visent la maximisation du profit. Cette explication prend l'hypothèse que les firmes de l'industrie, mêmes si elles sont nombreuses, agissent comme un monopole dans leurs décisions d'embauche. C'est le cas de l'industrie de la restauration rapide, où les employeurs sont nombreux. Une théorie mise de l'avant afin d'expliquer les résultats trouvés est celle qui dit que l'effort des travailleurs entre en jeu. Le modèle de Shapiro et Stiglitz (1984) a servi d'inspiration pour cette théorie. Les travailleurs peuvent travailler en fournissant un grand effort ou un petit effort. Il est dit que la hausse du salaire minimum amène une plus grande désutilité à l'employé qui se fait prendre à faire du tir-au-flan, c'est-à-dire fournir un faible effort. Bref, il a plus à perdre. Donc, les employés vont fournir un plus grand effort. Ceci mène à une diminution du besoin de cadres pour ramener à l'ordre les employés fautifs. Les cadres seront donc remplacés par des employés à salaire moindre plus nombreux, ce qui va hausser l'emploi. La dépense des firmes reste toutefois la même. De plus, comme ils sont plus efficaces, l'output sera plus grand. Ceci se fait dans l'ensemble des firmes de l'industrie, ce qui mène à une hausse totale de l'emploi et de l'output dans l'industrie. Finalement, comme la firme est plus efficace, le prix du bien produit devrait diminuer.

Le salaire minimum est un élément central pour les employeurs dans la décision d'embaucher ou non plus de travailleurs. Il y a par contre plusieurs autres facteurs qui font fluctuer l'emploi.

1.2 ASPECT DES CONDITIONS ÉCONOMIQUES

Un autre facteur qui influence de beaucoup la volonté d'embauche est la situation économique dans laquelle l'entreprise évolue. Si une entreprise voit la conjoncture économique se dégrader, elle ne voudra pas engager plus de gens pour produire plus. L'effet contraire est aussi vrai. La même entreprise pourrait vouloir produire plus durant une période d'expansion économique. Fondeur et Minni (2004) mettent en lumière la relation entre la conjoncture économique et l'emploi dans leur article. Les étudiants seraient, selon eux, le groupe le plus touché par des variations de la conjoncture économique. Selon Fondeur et Minni, la situation dans l'emploi des étudiants est principalement une conséquence des conditions économiques et non des conditions personnelles et sociales applicables à l'individu.

Un bon indicateur de la conjoncture économique d'un pays est son taux de chômage. Si le taux de chômage est élevé, cela veut dire que l'économie a de la difficulté à absorber toute sa main d'œuvre. Elle ne fonctionne pas à son plein potentiel. Quant à lui, un taux de chômage faible est un indice d'une bonne conjoncture économique.

La relation entre l'emploi et le taux de chômage est évidente à voir. Fondeur et Minni (2008) ont trouvé que le taux de chômage affecte énormément l'emploi des jeunes. Un taux de chômage élevé mène à une plus grande difficulté à se trouver un emploi. Les étudiants vont donc avoir plus de difficulté à se trouver du travail si la compétition est plus féroce sur le marché de l'emploi. Pour réussir à trouver un emploi, les jeunes devront se démarquer des autres. Si le taux de chômage est bas, la compétition sur le marché du travail est plus faible et les étudiants auront plus de facilité à se trouver un emploi. De plus, comme le mentionnent Fondeur et Minni (2004), cette relation est plus forte pour les étudiants que pour toute autre classe de travailleurs.

Jusqu'à présent, les variables économiques qui sont propres à l'ensemble de la population ont été examinées. Les prochaines variables examinées seront celles qui sont propres à chaque individu.

1.3 ASPECT DU REVENU FAMILIAL

Comme mentionné au début de cette étude, il est désormais important d'atteindre un certain niveau de scolarité. Par contre, il y a des coûts rattachés au fait de suivre des études postsecondaires. Afin de payer ces coûts, certains étudiants vont demander de l'aide à leurs parents. Une famille qui a un revenu élevé pourra contribuer au financement des études de leur enfant. Par contre, ce ne sont pas tous les étudiants qui bénéficient de cet appui. Un bon moyen d'amasser la somme nécessaire est de se trouver un emploi pendant les études. Une famille à faible revenu ne pourra aider financièrement son enfant. Elle tentera avant tout de subvenir aux besoins immédiats de la famille. De plus, il existe une zone entre ces deux extrêmes. Une famille à revenu moyen peut payer une partie des frais de scolarité pendant que l'étudiant va aller travailler pour payer le reste. Cette variable serait une des principales variables qui expliqueraient le comportement des étudiants face au marché de l'emploi.

De plus, O'Regan et Quigley (1998) trouvent des résultats empiriques en faveur de l'hypothèse que les jeunes qui habitent un quartier défavorisé ont une plus faible probabilité de se trouver un emploi.

L'aspect du revenu familial ne s'applique pas seulement qu'aux étudiants des études postsecondaires. Un jeune qui a des parents plus aisés financièrement va moins souvent vouloir aller travailler pour pouvoir se procurer ce qu'il désire. Un jeune dont les parents arrivent à peine à subvenir aux besoins de la famille va devoir lui-même trouver le financement pour ses loisirs. Le travail peut alors devenir une bonne option pour lui. Pabilonia (2001) trouve une relation négative entre le fait de recevoir des allocations provenant des parents et la probabilité de travailler pour les étudiants. Donc, un revenu parental plus élevé amène habituellement une plus faible probabilité d'emploi pour le jeune.

1.4 ASPECT PERSONNEL

Le fait de travailler amène évidemment des ressources financières. Travailler procure aussi des bénéfices non monétaires au niveau personnel. Effectivement, un individu qui travaille va faire plusieurs gains au niveau personnel. Hartley (1992) croit qu'un jeune entre 15 et 24 ans doit passer par le stade d'occuper un emploi. Le développement psychologique du jeune en est bonifié. Il acquiert au travail de l'autonomie, de la confiance en soi, le sens des responsabilités, ainsi que le contact avec des gens de tous âges hors du milieu familial. Un jeune qui a une plus grande confiance en soi a plus de facilité à faire son chemin. Le jeune qui occupe un emploi devient finalement un adulte plus rapidement.

Dans leur texte, Hall et Keister (2007) expliquent qu'un emploi à temps partiel peut être bénéfique pour l'étudiant. Celui-ci va être mieux préparé pour sa future entrée sur le marché du travail, en plus de pouvoir avoir une idée si ce domaine lui convient. L'étudiant peut aussi y apprendre des méthodes de travail qu'il pourra mettre à profit dans ses études. Béduwé et Giret (2004) abondent aussi dans ce sens. Le travail durant les études peut être une bonne façon de tester les préférences du jeune. Il pourra ensuite plus facilement décider ce qu'il voudra faire plus tard.

1.5 ASPECT SOCIAL

Il existe un lien entre l'engagement académique et la probabilité que le jeune travaille durant les études. Un jeune qui est impliqué dans la vie étudiante doit passer plus de temps hors des heures de cours à travailler ses projets. Il a donc déjà une occupation extrascolaire. Il ne voudra peut-être pas s'encombrer d'un travail en plus.

De plus, un étudiant qui est inscrit à plusieurs activités parascolaires pourrait ne pas avoir envie d'occuper un emploi. La contrainte du nombre d'heures dans une journée est encore ici la cause de ce manque de volonté de la part du jeune étudiant de se trouver un emploi. Donc,

le manque de temps est facilement isolable comme un incitatif à ne pas trouver un emploi durant les études. Par contre, consacrer du temps à des activités parascolaires peut améliorer la confiance en soi du jeune. Il sera mieux préparé pour le marché du travail. Les employeurs vont aussi remarquer cette confiance en soi.

1.6 ASPECT GÉOGRAPHIQUE

Un des nombreux déterminants du fait d'avoir un emploi est la proximité du lieu de travail. Un étudiant aura beaucoup de difficulté à occuper un emploi qui se trouve loin de chez lui. Il doit également faire face à une contrainte de temps. Si l'étudiant doit passer beaucoup de temps pour se rendre au travail, il pourrait ne pas vouloir occuper son emploi bien longtemps. Comme la plupart des emplois disponibles sont en milieu urbain, il est normal qu'un étudiant qui habite une région rurale ait plus de difficulté à se trouver un emploi. Comme il faut un certain âge afin de pouvoir conduire une voiture, il se peut que la distance du lieu de travail soit une barrière à la volonté de travailler. Par contre, un étudiant qui poursuit des études postsecondaires habite plus souvent un milieu urbain, car les institutions académiques s'y trouvent. Comme les étudiants ont parfois beaucoup de travail académique, ils pourraient travailler moins.

De plus, il y a plusieurs différences entre chacune des provinces canadiennes. Chaque province a ses propres législations, notamment face aux lois sur la scolarité et l'aide financière, et sa propre culture. Ceci pourrait faire en sorte que la province de résidence ait un impact sur le fait de travailler ou non durant les études.

1.7 ASPECT DE L'ÂGE

Un employeur pourrait avoir quelques réticences à engager des travailleurs plus jeunes. Un travailleur plus âgé a généralement plus d'expérience, donc plus d'habiletés. Kubitschek, Mare et Winship (1984) ont étudié la question de l'âge sur la probabilité d'être employé pour les jeunes de moins de 29 ans. La conclusion principale qui ressort est que l'employeur va choisir, si possible, un jeune plus vieux. Ceci s'explique par le fait que le

travailleur plus jeune manque d'expérience. De plus, le trop grand nombre de jeunes sans expérience qui offrent leurs services sur le marché de l'emploi diminue la probabilité d'être embauché. Cette variable est aussi perçue comme une variable très importante pour expliquer le comportement des étudiants face au marché du travail.

CHAPITRE II

DONNÉES UTILISÉES ET STRATÉGIE EMPIRIQUE

2.1 DONNÉES UTILISÉES

Les données utilisées dans cette étude proviennent de la cohorte A de la base de données de l'Enquête sur les jeunes en transition. L'appendice A définit les termes importants liés à la base de données. Ces jeunes de 15 ans en 1999 ont été sélectionnés pour faire partie de l'enquête « Programme international pour le suivi des acquis des élèves »(PISA) conduite par Statistique Canada. L'enquête PISA est une enquête internationale initiée par l'OCDE qui vise à mesurer les compétences en mathématiques, en lecture et en sciences des jeunes de 15 ans. L'enquête PISA au Canada est constituée de la cohorte A et de la cohorte B. Parallèlement à la cohorte A, Statistique Canada a constitué une autre cohorte, qualifiée de B, composée de jeunes de 18 à 20 ans, afin de permettre d'obtenir également des informations sur la transition entre les études et le travail. Statistique Canada et le ministère du Développement des Ressources humaines ont par la suite décidé de suivre ces jeunes pour permettre l'évaluation de leur transition entre les études et le travail. Il est alors possible de voir l'évolution des statuts de chaque individu relativement aux études et au travail.

Au cycle 1, la cohorte A de cette base de données, outre les résultats aux tests PISA, contient des informations sur les études et les caractéristiques socio-économiques des jeunes de 15 ans. De plus, un questionnaire annexé contient des informations recueillies auprès des parents. Ces informations portent sur leur revenu, leur scolarité et d'autres caractéristiques socio-économiques. Ces mêmes jeunes ont par la suite répondu à d'autres questionnaires sur un total de cinq cycles, au moment où ce mémoire a été réalisé. Un sixième et dernier cycle s'est ajouté en Octobre 2010. Lors de ces cycles, les jeunes avaient 15 ans au cycle 1, 17 ans

au cycle 2, 19 ans au cycle 3, 21 ans au cycle 4 et 23 ans au cycle 5 au moment de répondre. L'enquête a donc été conduite à chaque intervalle de 2 ans. Les informations ont été recueillies au 31 décembre de la deuxième année de chaque cycle pour les 24 mois précédents relativement à leur participation au marché du travail et aux études. Seules les informations sur les études et la participation au marché du travail sont mensuelles. Les répondants ont donc donné une réponse à chaque mois pour ces questions.

L'utilisation de cette base de données permet de faire plusieurs hypothèses telles que les étudiants travaillent moins si le salaire minimum augmente. Elle est donc une bonne source de données pour une telle étude. Dans le cas de cette étude, la base de données de l'EJET contient plusieurs informations sur le travail des étudiants. Par exemple, il est possible de voir si chaque jeune a occupé un emploi pour chacun des mois de l'enquête.

L'échantillon de travail sera composé des cycles 2 à 5, soit les années 2000 à 2007. La raison de l'omission du cycle 1 est que les jeunes ont 15 ans. La grande majorité des jeunes ne travaillent pas à cet âge, donc ils ont volontairement été omis afin de ne pas créer de biais lors des estimations. Donc, on prend les individus ayant répondu aux questionnaires entre 2000 et 2007, soit pendant les cycles 2 à 5. Comme chaque individu ne donne pas toujours les mêmes réponses à chacun des cycles, on voit son évolution à travers cette recherche. C'est ici un des principaux attraits de la base de données de l'EJET.

De plus, cette étude utilise aussi des données fournies par Statistique Canada afin de compléter les données de l'EJET, en ce qui a trait au taux de chômage par province, ainsi qu'au niveau du salaire minimum dans chaque province au fil des années.

2.2 STRATÉGIE EMPIRIQUE

En ce qui a trait à la stratégie empirique, plusieurs étapes ont été réalisées. Le tableau 2.1 présente le nombre d'individus répondant à chaque cycle, pour les cycles 2 à 5.

Tableau 2.1 Nombre d'observations pour chaque cycle, selon le sexe

	Nombre d'individus répondant pour chaque cycle, selon le sexe				
	Cycle 1	Cycle 2	Cycle 3	Cycle 4	Cycle 5
Hommes	14651	13429	11153	9175	7147
Femmes	14726	13425	11473	9857	7503
Total	29377	26880	22682	18843	14751

À chaque cycle, le nombre d'individus diminue. Ceci est dû à l'attrition, soit le fait que le nombre de répondants volontaires à chaque cycle est plus faible. De plus, certaines personnes ont quitté le Canada ou sont décédées.

La première étape de la stratégie empirique a été de construire un fichier de base comprenant la variable numérique identifiant l'individu, la variable indiquant si l'individu est étudiant à temps plein, la variable indiquant si l'étudiant occupe un emploi ou non, la variable de mois et la variable de cycle. À ce moment, il est possible de dire pour chaque individu s'il travaille et s'il va à l'école pour chaque mois de chaque cycle. Le nombre d'observations dans le fichier de base est de 1 995 744 observations. Il correspond au nombre d'individus qui ont une réponse du cycle 2 au cycle 5 pour les variables de mois, de cycle, de travail et d'études multiplié par 96, car il y a 96 mois entre le premier mois du cycle 2 et le dernier mois du cycle 5.

Ce fichier de travail n'est que le fichier de base. Il nous apprend peu de choses sur l'effet du salaire minimum et du taux de chômage sur l'emploi étudiant. L'étape suivante fut toutefois de rajouter les variables explicatives à notre fichier de base. Lors du rattachement, plusieurs observations sont perdues. Ceci est la conséquence d'un nombre d'individus qui n'ont pas de valeur à une des variables de rattachement. Finalement, seules les observations qui font partie des deux fichiers sont gardées. Le nombre d'observations passe alors à 1 416 096. Ce nombre

équivalent à 96 fois tous les individus qui ont une réponse attribuée à chacune des variables sélectionnées durant les cycles 2 à 5, ainsi qu'aux variables utilisées au cycle 1.

Il ne manque plus que les variables de salaire minimum et de taux de chômage. Tout d'abord, le salaire minimum mensuel a été utilisé. Ce salaire minimum est de juridiction provinciale, donc, une valeur pour chaque province est accordée. Un tableau a été créé à partir des valeurs du salaire minimum de chaque province pour chaque mois entre 2000 et 2007, soit les années couvertes par les cycles 2 à 5. Les valeurs du tableau ont ensuite été divisées par l'IPC de 2002, afin d'obtenir le salaire minimum réel. Les valeurs du tableau sont ensuite multipliées par 100 afin d'avoir l'unité de mesure en dollars. L'impact du salaire minimum sera alors plus visible. Après le rattachement de la variable de salaire minimum, quelques observations sont perdues, passant de 1 416 096 à 1 405 488 observations. Il y a encore des observations qui ne se trouvent pas dans les deux fichiers simultanément. La raison pour laquelle ces observations sont perdues est que les individus habitant le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest ou le Nunavut ne sont pas retenus dans cette étude, car ils ne sont pas assez nombreux. Ils n'ont donc pas d'observations en ce qui a trait au salaire minimum. Ces individus sont alors abandonnés.

Deux variables de taux de chômage ont été importées. Pour mieux cerner l'effet du taux de chômage, une variable pour le taux de chômage masculin et une variable pour le taux de chômage féminin sont créées. Ces variables sont créées pour les individus de 15 à 24 ans. Ces données ont été trouvées sur le site internet de Statistique Canada. Chaque individu a alors un ensemble de variables qui lui est rattaché. Le nombre d'observations ne change pas suite au rattachement du fichier contenant les variables du taux de chômage. Le nombre d'observations avec lesquelles travailler est toujours de 1 405 488. Il n'y a pas eu de perte d'observations en rattachant la variable de salaire minimum, car les individus habitant les territoires sont déjà éliminés.

À ce point, un fichier de microdonnées composé d'individus répétés pour chaque mois de l'enquête est prêt à l'emploi. Par contre, ce sont les étudiants qui nous intéressent. Les observations où les individus n'étaient pas étudiants sont éliminées. L'échantillon de travail comprenant seulement des étudiants est alors créé.

Le fichier de travail étant fait, les individus avec des informations manquantes sont éliminés: les individus répondant « ne sait pas », qui refusent de répondre ou les quelques individus ayant quitté le Canada ou qui sont décédés sont éliminés.

Certaines variables ont dû être manipulées. Au niveau de la variable des provinces, une variable a été créée pour chacune des provinces. Par contre, les provinces maritimes, soit Terre-Neuve et Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont été regroupées, afin d'éviter des problèmes de sous-échantillons trop petits. La même chose a été faite dans les Prairies avec le Manitoba et la Saskatchewan. De plus, les personnes habitant un des territoires canadiens sont aussi éliminées, car elles ne sont pas assez nombreuses. La variable de langue a aussi été modifiée. Les gens qui maîtrisaient une troisième langue et la langue française ont été regroupés avec ceux qui ne maîtrisaient que le français. La même chose a été effectuée pour l'anglais. La raison est ici aussi le trop petit nombre d'individus entrant dans ces catégories. Un individu est considéré comme maîtrisant une langue s'il est capable d'avoir une conversation dans cette langue. La variable de statut conjugal a aussi dû être manipulée. Deux catégories ont été créées, soit la catégorie des personnes célibataires et la catégorie des personnes en couple. Les personnes mariées ou en union de fait ont été regroupées dans la catégorie en couple. Ceux qui sont célibataires, divorcés, séparés ou veufs forment la catégorie des célibataires.

La variable d'activités parascolaires était déjà divisée en catégories selon le nombre d'heures y étant alloué. Les catégories ont été redéfinies afin de ne pas avoir le problème de nombre d'observations trop petit.

La variable dépendante, soit la variable de travail étudiant a été créée. Si l'individu est étudiant et occupe un emploi simultanément, il prendra la valeur de 1. S'il est étudiant à temps plein et n'occupe pas un emploi en même temps, il prendra la valeur de 0. Deux sous-échantillons ont été créés. Il s'agit d'un sous-échantillon où les individus sont des hommes. L'autre sous-échantillon comprend des femmes. Le nombre d'étudiants est de 297 190 hommes et que le nombre d'étudiantes est de 344 629 femmes. Les tableaux 2.2 à 2.4 présentent les variables utilisées et leur définition.

Tableau 2.2 Description des variables utilisées dans cette étude

Variable	Description
trav_etudiant	prend la valeur de 1 si l'étudiant est travailleur-étudiant et 0 autrement
an_2000	prend la valeur de 1 si l'année de réponse est 2000 et 0 autrement
an_2001	prend la valeur de 1 si l'année de réponse est 2001 et 0 autrement
an_2002	prend la valeur de 1 si l'année de réponse est 2002 et 0 autrement
an_2003	prend la valeur de 1 si l'année de réponse est 2003 et 0 autrement
an_2004	prend la valeur de 1 si l'année de réponse est 2004 et 0 autrement
an_2005	prend la valeur de 1 si l'année de réponse est 2005 et 0 autrement
an_2006	prend la valeur de 1 si l'année de réponse est 2006 et 0 autrement
an_2007	prend la valeur de 1 si l'année de réponse est 2007 et 0 autrement
janvier	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Janvier et 0 autrement
février	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Février et 0 autrement
mars	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Mars et 0 autrement
avril	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Avril et 0 autrement
mai	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Mai et 0 autrement
juin	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Juin et 0 autrement
juillet	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Juillet et 0 autrement
août	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Août et 0 autrement
septembre	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Septembre et 0 autrement
octobre	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Octobre et 0 autrement
novembre	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Novembre et 0 autrement
décembre	prend la valeur de 1 si le mois de réponse est Décembre et 0 autrement

Tableau 2.3 Description des variables utilisées dans cette étude (suite)

Variable	Description
prov_cb	prend la valeur de 1 si la province de résidence de l'individu est la Colombie-Britannique et 0 autrement
prairies	prend la valeur de 1 si la province de résidence de l'individu est le Manitoba ou la Saskatchewan et 0 autrement
prov_ont	prend la valeur de 1 si la province de résidence de l'individu est l'Ontario et 0 autrement
prov_qc	prend la valeur de 1 si la province de résidence de l'individu est le Québec et 0 autrement
maritimes	prend la valeur de 1 si la province de résidence de l'individu est le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard ou Terre-Neuve et Labrador et 0 autrement
urbain	prend la valeur de 1 si l'individu habite une zone urbaine selon la classification des secteurs statistiques SATYPE et 0 autrement
sal_min	variable continue qui indique la valeur du salaire minimum pour chaque mois par province
txchomage_h	variable continue qui indique la valeur du taux de chômage masculin pour les 18-24 ans pour chaque mois par province
txchomage_f	variable continue qui indique la valeur du taux de chômage féminin pour les 18-24 ans pour chaque mois par province
soutien_social	variable autodéclarée qui indique le score accordé entre -2.71060 et 1.24630 par chaque individu à son soutien social reçu
part_academique	variable autodéclarée qui indique le score accordé entre -5.23420 et 5.03760 par chaque individu à sa participation académique
anglais	prend la valeur de 1 si l'individu connaît assez bien l'anglais ou une combinaison de l'anglais et d'une langue non-officielle pour soutenir une conversation et 0 autrement
francais	prend la valeur de 1 si l'individu connaît assez bien le français ou une combinaison du français et d'une langue non-officielle pour soutenir une conversation et 0 autrement
ang_fr	prend la valeur de 1 si l'individu connaît assez bien l'anglais et le français ou une combinaison de l'anglais, du français et d'une langue non-officielle pour soutenir une conversation et 0 autrement
celibataire	prend la valeur de 1 si l'individu déclare être célibataire, séparé, veuf ou divorcé et 0 autrement

Tableau 2.4 : Description des variables utilisées dans cette étude (suite2)

Variable	Description
minorite_visible	prend la valeur de 1 si l'individu est étiqueté selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi comme étant de race non-caucasien ou non-blanc en couleur et 0 autrement
revenu_parents_q1	prend la valeur de 1 si le revenu combiné des parents de l'individu se situe dans le quartile 1 de revenu, soit le quartile le plus pauvre et 0 autrement
revenu_parents_q2	prend la valeur de 1 si le revenu combiné des parents de l'individu se situe dans le quartile 2 de revenu, soit le quartile de moyenne inférieure et 0 autrement
revenu_parents_q3	prend la valeur de 1 si le revenu combiné des parents de l'individu se situe dans le quartile 3 de revenu, soit le quartile de moyenne supérieure et 0 autrement
revenu_parents_q4	prend la valeur de 1 si le revenu combiné des parents de l'individu se situe dans le quartile 4 de revenu, soit le quartile le plus riche et 0 autrement
benevole	prend la valeur de 1 si l'individu a fait une activité bénévole à un moment donné et 0 autrement
pas_parascolaire	prend la valeur de 1 si l'individu déclare ne pas consacrer d'heures par semaine à participer à des activités de clubs, d'équipes ou d'autres organisations en rapport avec l'école et 0 autrement
parascolaire_moinsque4	prend la valeur de 1 si l'individu déclare consacrer moins de 4 heures par semaine tout en consacrant du temps à participer à des activités de clubs, d'équipes ou d'autres organisations en rapport avec l'école et 0 autrement
parascolaire_4etplus	prend la valeur de 1 si l'individu déclare consacrer au moins 4 heures par semaine à participer à des activités de clubs, d'équipes ou d'autres organisations en rapport avec l'école et 0 autrement
postsecondaire	prend la valeur de 1 si l'individu est inscrit à un programme de niveau postsecondaire et 0 autrement

CHAPITRE III

MODÈLE ÉCONOMÉTRIQUE

Dans plusieurs études sur les effets d'une variation du salaire minimum, la méthode d'estimation de différence-en-différences est utilisée lorsque les données s'appuient sur une expérience naturelle. Cette méthode est bonne dans le cas où l'on veut estimer la variation d'une variable suite à une variation du salaire minimum. Par exemple, si l'on désire connaître l'impact particulier d'une hausse de salaire minimum en Alberta, on peut utiliser la méthode de différence-en-différences. Cette méthode ne peut être utilisée dans le cadre de cette étude, car les variations de salaire minimum sont de juridiction provinciale au Canada. Dans la recherche présente, on va estimer l'effet global de plusieurs variations du salaire minimum sur la probabilité d'emploi des étudiants. Toutes les variations du salaire minimum pour chacune des provinces durant la période de 2000 à 2007 sont donc prises en compte.

Dans cette étude, une régression du type «probit» est effectuée. Ce type de régression est utilisé car la variable dépendante est une variable binaire. L'individu se trouve soit dans la catégorie où $Y=1$, c'est-à-dire qu'il est étudiant et travailleur à la fois, ou dans la catégorie $Y=0$. À ce moment, il n'est qu'étudiant. Avec la fonction «margins» de Stata, l'effet marginal de chaque variable explicative sur la probabilité d'être employé en même temps qu'être étudiant sera calculé. Les coefficients trouvés donneront pour la variation d'une unité de la variable explicatrice, le changement en probabilité. De plus, il faut ajouter que l'utilisation de l'estimateur «probit» suivi de «margins» assume la linéarité du modèle. Si l'hypothèse de linéarité du modèle est respectée, l'effet d'une variation d'une unité de la variable explicative se trouve à être le coefficient estimé. Ce modèle tient compte de la littérature et des données qui font partie de la base de données utilisée.

Probabilité d'être étudiant et d'occuper un emploi ($Y=1$) = Probabilité (B_{1t} * niveau du salaire minimum + B_{2t} * niveau du taux de chômage + B_{3t} * autres caractéristiques + ε_t) $> \gamma$

De la même manière :

Probabilité d'être étudiant et de ne pas occuper un emploi ($Y=0$) = Probabilité (B_{1t} * niveau du salaire minimum + B_{2t} * niveau du taux de chômage + B_{3t} * autres caractéristiques + ε_t) $< \gamma$

Le γ est le seuil qui détermine la modalité $Y=1$ ou $Y=0$.

Les variables utilisées pour la régression totale sont les variables d'année de 2000 à 2007, les variables de mois, de provinces, la variable du fait d'habiter un milieu urbain ou non, la variable de salaire minimum, la variable de taux de chômage masculin dans la régression pour les hommes, la variable de taux de chômage féminin pour la régression des femmes, la variable de soutien social, la variable de participation académique, les variables de langue, soit l'anglais, le français ou le fait de parler les deux langues, la variable du fait d'être célibataire ou non, la variable de minorité visible, les variables de revenu parental en quartiles, la variable du fait de faire du bénévolat ou non, les variables d'activités parascolaires et la variable du fait d'étudier au niveau postsecondaire ou non.

De plus, cette étude fournit des résultats quant aux effets marginaux des variables explicatives pour les hommes et les femmes séparés par tranche de deux cycles. Comme les étudiants des cycles 2 et 3 sont âgés de 17 et 19 ans, ils sont en majorité des étudiants du secondaire. Par contre, les étudiants des cycles 4 et 5 étudient surtout au niveau postsecondaire. Il sera alors possible de voir si le niveau scolaire a un impact sur les effets marginaux trouvés. Les résultats d'une estimation pour chaque sexe sont présentés pour les cycles 2 et 3 agrégés et pour les cycles 4 et 5 agrégés. Le modèle pour les cycles 2 et 3 inclut les mêmes variables sauf pour les variables d'année, qui vont de 2001 à 2003. Pour les cycles 4 et 5, la variable d'année va de 2004 à 2007.

Donc, utilisant des estimations du type «probit» suivi de la fonction «margins», une estimation de l'effet marginal du salaire minimum et du taux de chômage sur l'emploi étudiant sera obtenue.

CHAPITRE IV

STATISTIQUES DESCRIPTIVES

La prochaine section vise à donner un portrait de l'évolution du salaire minimum et des taux de chômage pour les étudiants et les étudiantes canadiens entre 2000 et 2007, ainsi qu'à présenter le sous-échantillon de travail.

4.1 SALAIRES MINIMUMS ET TAUX DE CHÔMAGE PROVINCIAUX ENTRE 2000 ET 2007

4.1.1 Salaires minimums

Actuellement, chaque province publie des données sur son niveau de salaire minimum. Les graphiques suivants ont été construits en utilisant les données fournies par Statistique Canada. Les données de Statistique Canada étant des données nominales, les valeurs du salaire minimum ont été transformées en valeurs réelles. Il est donc possible de voir si le salaire minimum de chaque province permet de contrer les effets de l'inflation. Si c'est le cas, le salaire minimum réel devra rester au même niveau. Sinon, le niveau du salaire minimum réel va diminuer. Les figures 4.1 et 4.2 présentent l'évolution du salaire minimum réel, c'est-à-dire indexé à l'indice des prix à la consommation, respectivement pour les années 2000 à 2007. Ce sont ces années qui nous intéressent pour cette étude. De plus, afin de faciliter la compréhension de ces graphiques, la courbe du salaire minimum réel de l'Ontario a été établie comme mesure de comparaison.

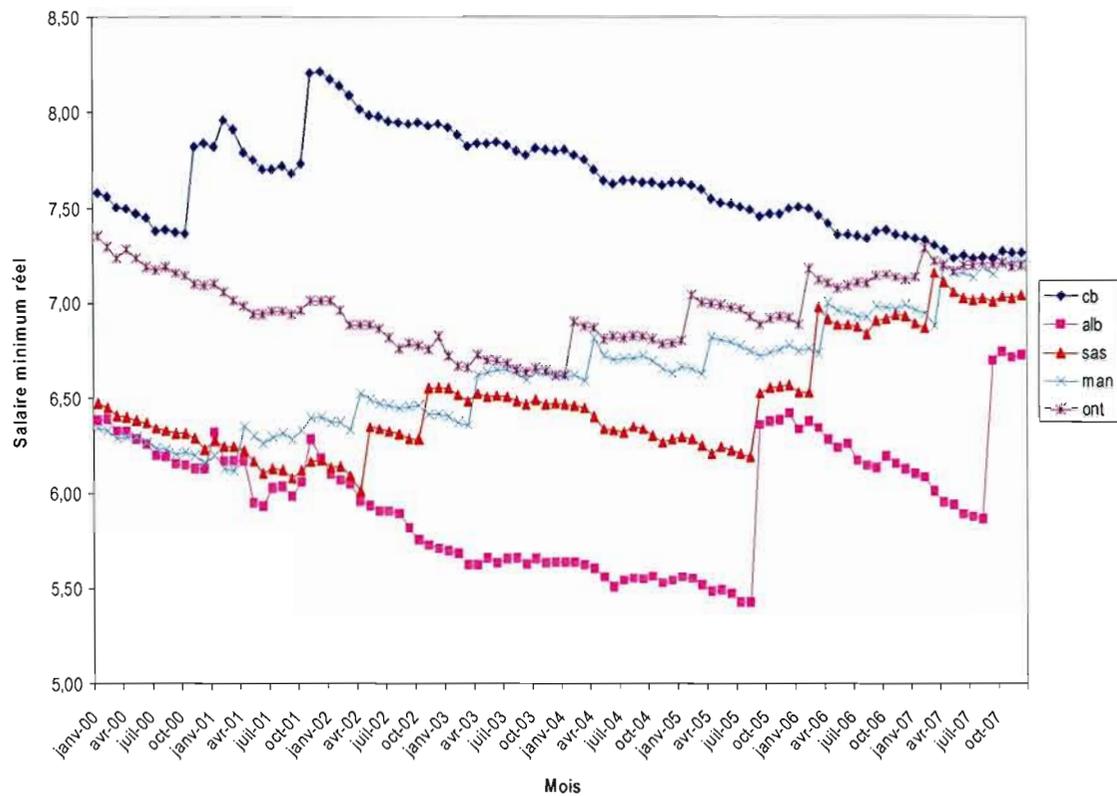


Figure 4.1 Évolution du salaire minimum réel pour la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba entre 2000 et 2007, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Statistique Canada. 2010. *Le salaire minimum.*)

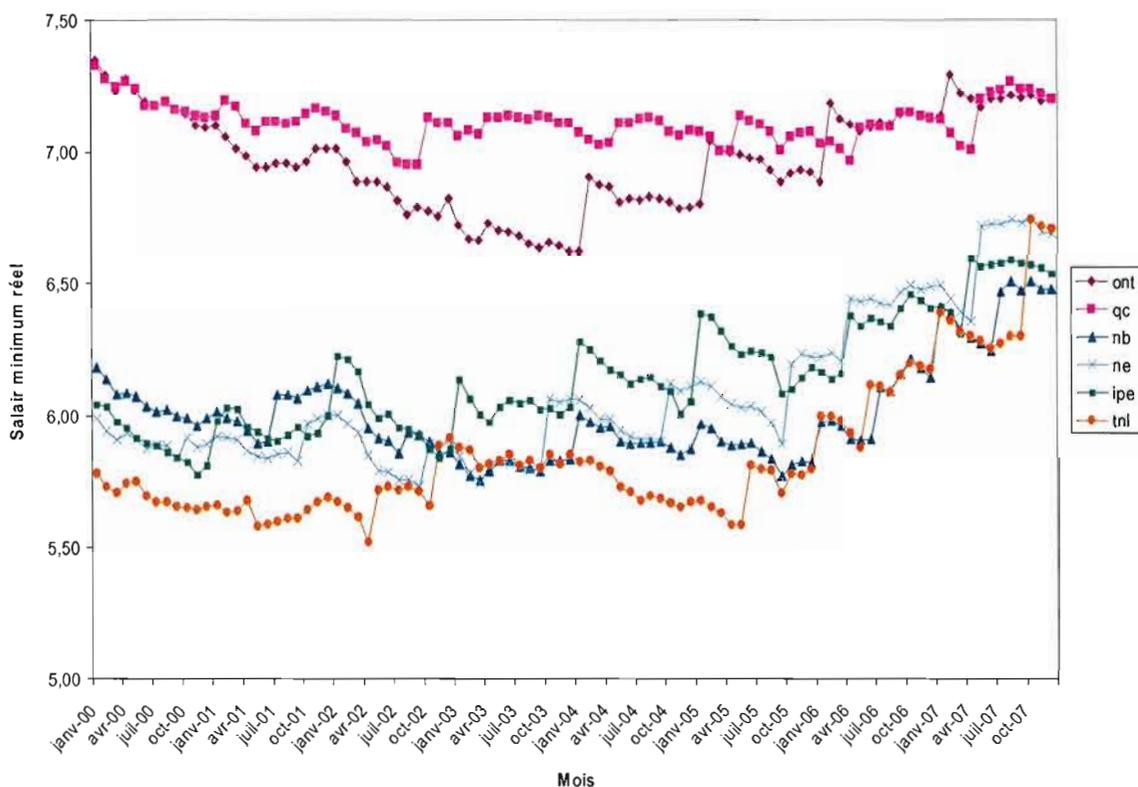


Figure 4.2 Évolution du salaire minimum réel pour le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île du Prince-Édouard et Terre-Neuve entre 2000 et 2007, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Statistique Canada. 2010. *Le salaire minimum.*)

Dans le graphique 4.1, on remarque que parmi les provinces de l'ouest canadien, la Colombie-Britannique est la province où le salaire minimum réel est le plus élevé. Par contre, les travailleurs bénéficiaires du salaire minimum en Colombie-Britannique perdent du pouvoir d'achat depuis 2001. Ceci laisse croire que les autorités de la Colombie-Britannique ont trop ajusté le salaire minimum de 2000 à 2002.

Le salaire minimum du Québec suit de près celui de l'Ontario entre 2000 et 2007 pour presque rattraper celui de la Colombie-Britannique. Contrairement au salaire minimum de la Colombie-Britannique, les salaires minimums de la Saskatchewan et du Manitoba ont augmenté de manière constante entre 2000 et 2007. Leurs salaires minimums sont devenus

semblables à ceux du Québec et de l'Ontario. Les provinces maritimes sont celles qui offraient les plus faibles salaires minimums en 2000. Terre-Neuve est la province la moins généreuse envers les travailleurs au salaire minimum. Toutefois, à partir de 2005, Terre-Neuve a haussé plusieurs fois son salaire minimum pour rattraper les autres provinces atlantiques. L'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse ont offerts une certaine hausse du pouvoir d'achat aux travailleurs gagnant le salaire minimum. L'Alberta a vu son salaire minimum réel diminuer entre 2000 et 2005. En 2005, l'Alberta a décidé de hausser le salaire minimum de manière assez forte. Le pouvoir d'achat des travailleurs au salaire minimum albertains s'est progressivement érodé jusqu'en 2007. L'Alberta a alors réagi de la même manière qu'en 2005.

4.1.2 Le taux de chômage selon le sexe

Les prochaines figures illustrent l'évolution du taux de chômage de chaque province. Les figures 4.3 à 4.7 montrent le taux de chômage par province pour les hommes de 15 à 24 ans entre 2000 et 2007. L'Ontario a ici aussi servi de mesure de comparaison entre les provinces.

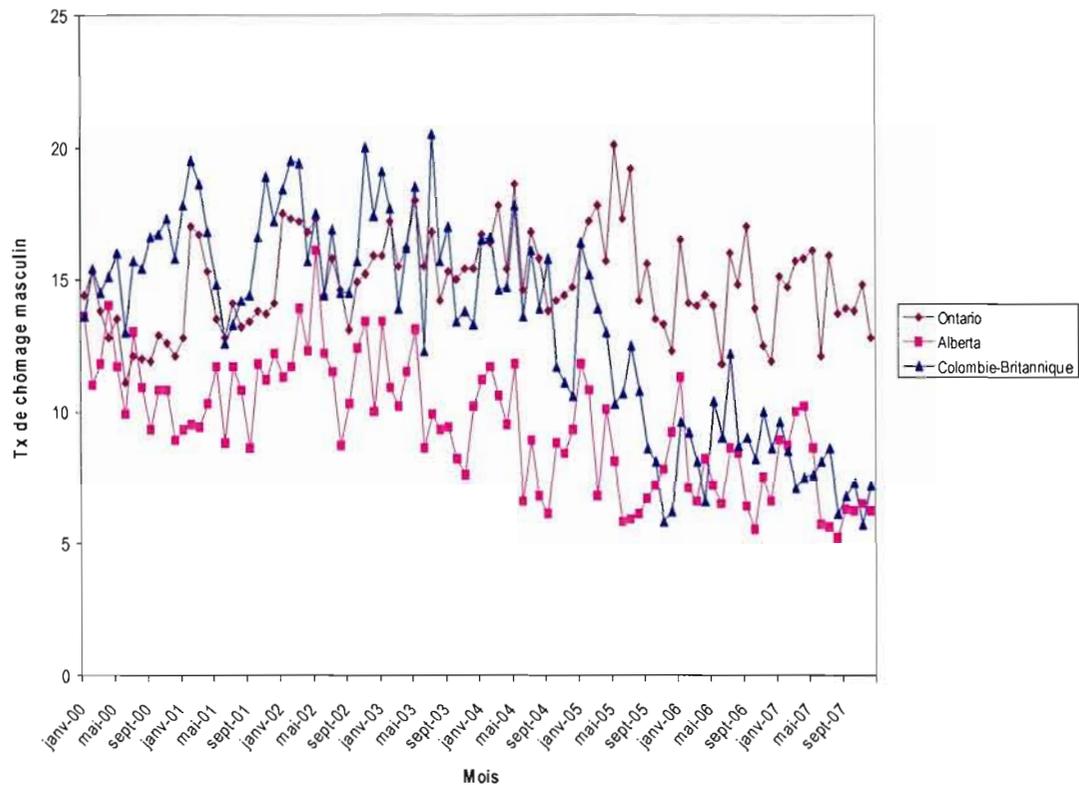


Figure 4.3 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour la Colombie-Britannique et l'Alberta, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*. Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>)

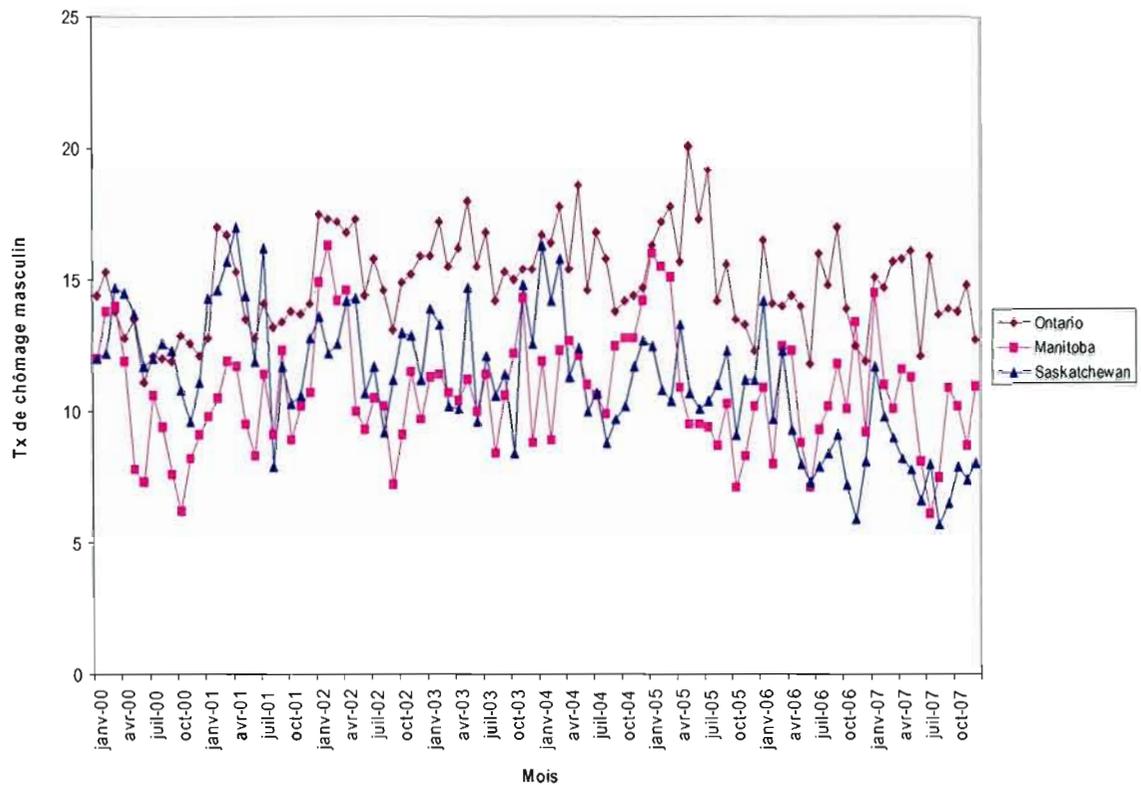


Figure 4.4 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour la Saskatchewan et le Manitoba, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*). Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>

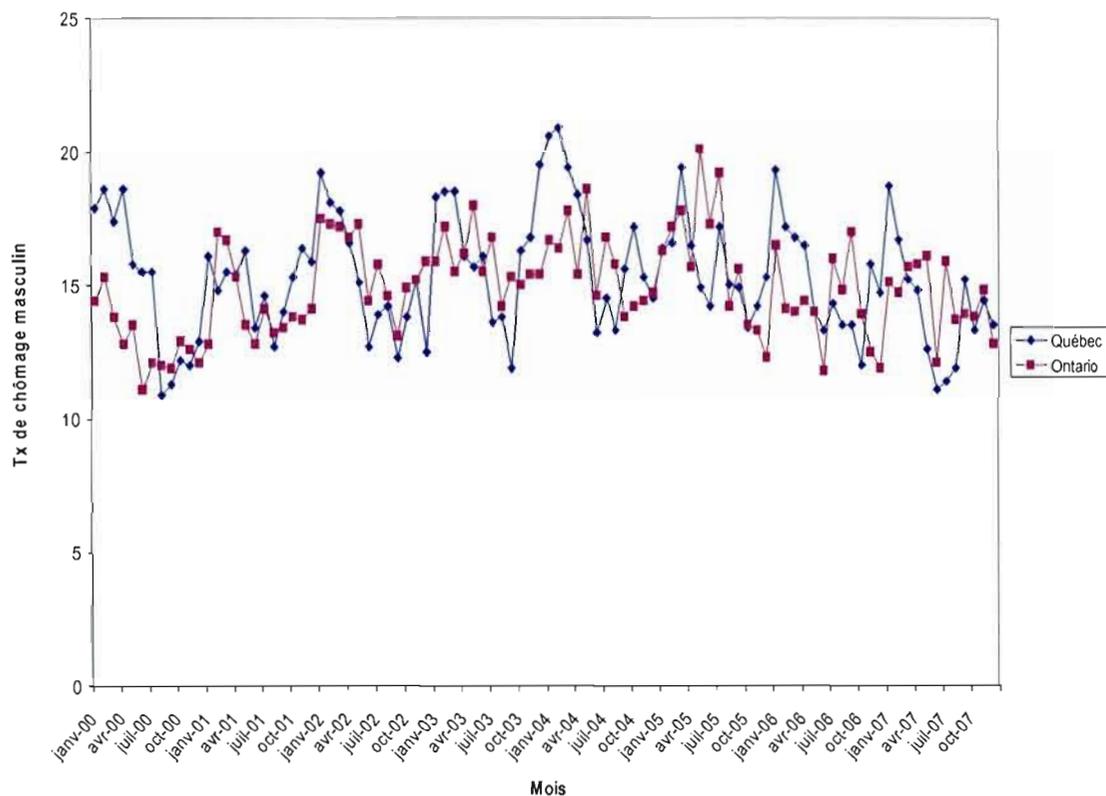


Figure 4.5 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour le Québec, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada, 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*). Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>

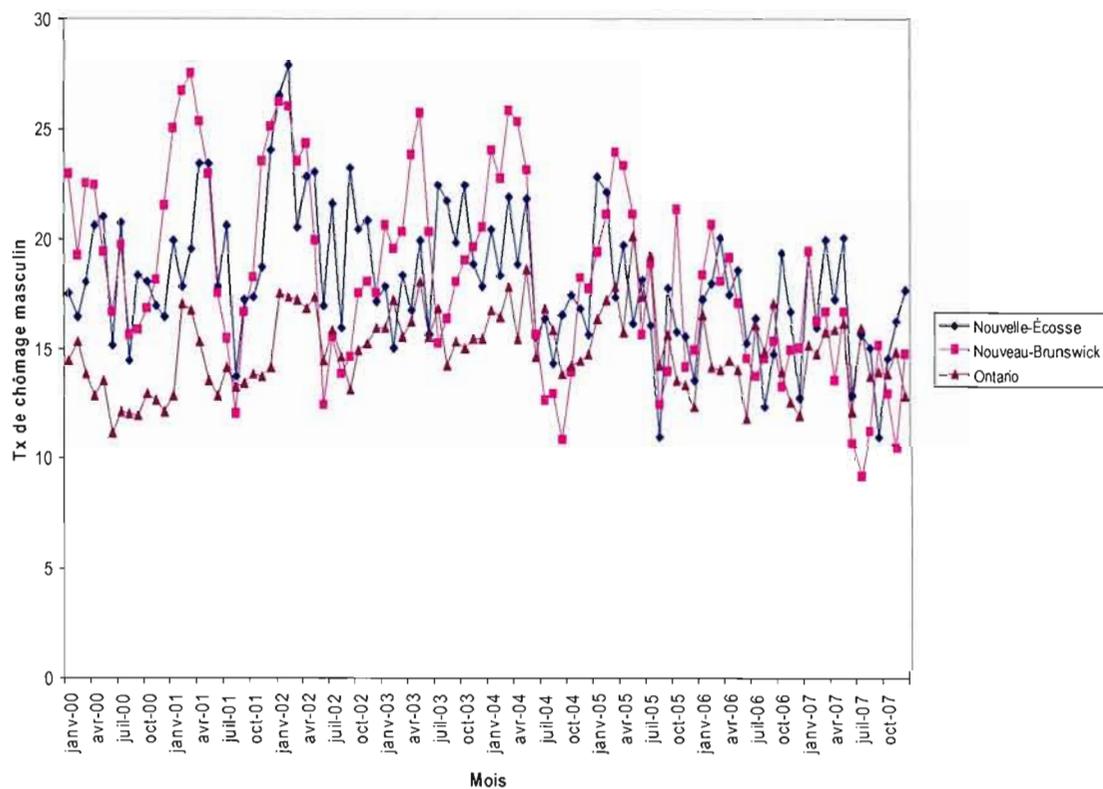


Figure 4.6 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*). Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>

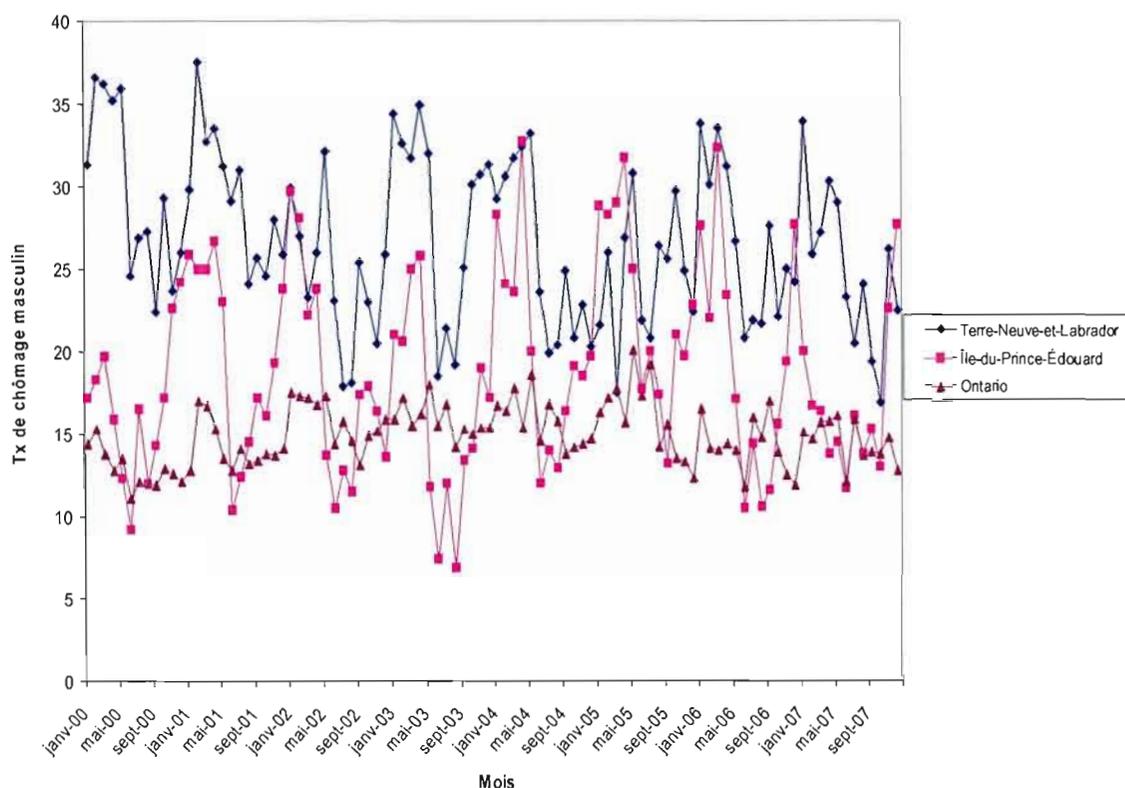


Figure 4.7 Évolution du taux de chômage masculin des hommes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*. Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgl.pgm>

À première vue, par rapport aux hommes âgés de 15 à 24 ans des autres provinces canadiennes, ceux habitant Terre-Neuve sont ceux qui ont le plus de difficulté à se trouver un emploi. Leur taux de chômage est beaucoup plus élevé que celui des autres provinces. Il se peut que le taux de chômage plus élevé à Terre-Neuve soit la cause du salaire minimum plus faible dans cette province. Les autorités de Terre-Neuve cherchent à ne pas nuire à l'emploi en haussant les coûts de production des employeurs. Chez les hommes, les autres provinces maritimes sont celles qui ont les taux de chômage les plus élevés. Le Nouveau-Brunswick a toutefois réussi à rattraper le Québec et l'Ontario en 2007. Au Québec, le taux de chômage a

diminué entre 2000 et 2007. L'Ontario et le Manitoba montrent des taux de chômage à la hausse durant ces mêmes années. La Nouvelle-Écosse a aussi eu ce problème. La Saskatchewan et la Colombie-Britannique ont quant à elles connues des baisses du taux de chômage, montrant une meilleure performance de leurs économies. Finalement, l'Alberta est la province qui a le plus faible taux de chômage, ceci étant la conséquence du boom pétrolier.

Les figures 4.8 à 4.13 illustrent quant à elles les taux de chômage féminins provinciaux pour les femmes de 15 à 24 ans.

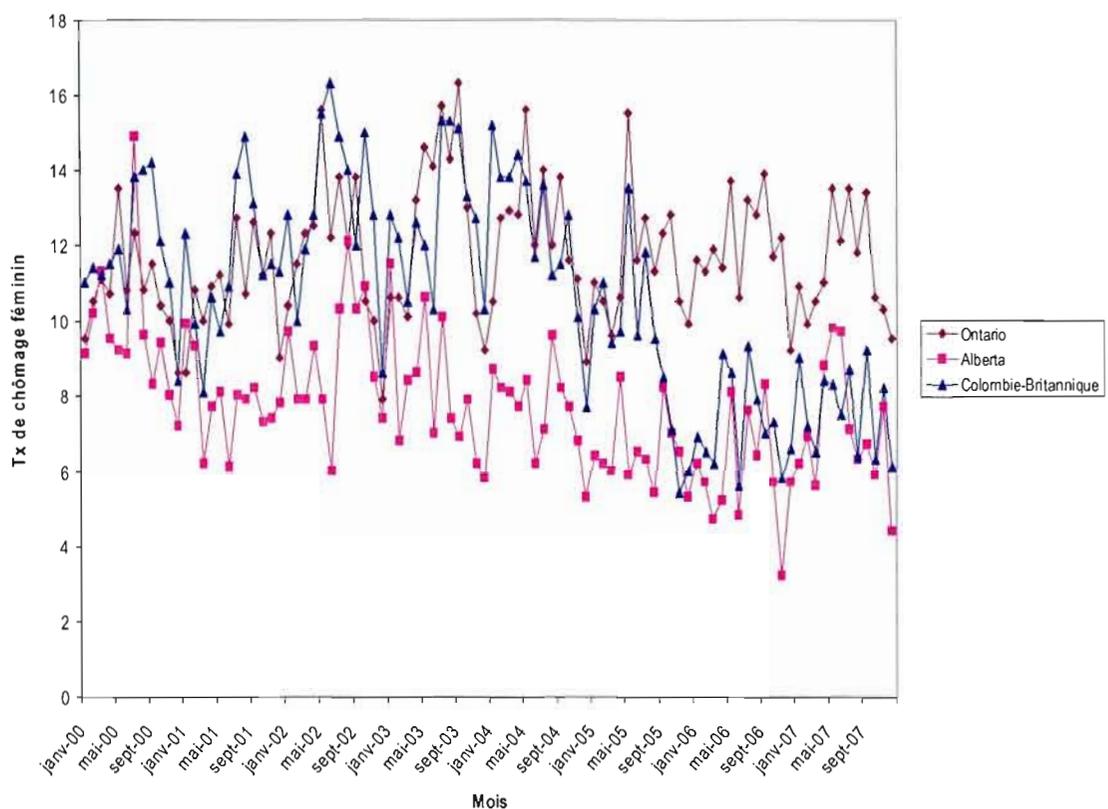


Figure 4.8 Évolution du taux de chômage féminin des femmes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour la Colombie-Britannique et l'Alberta, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*. Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>)

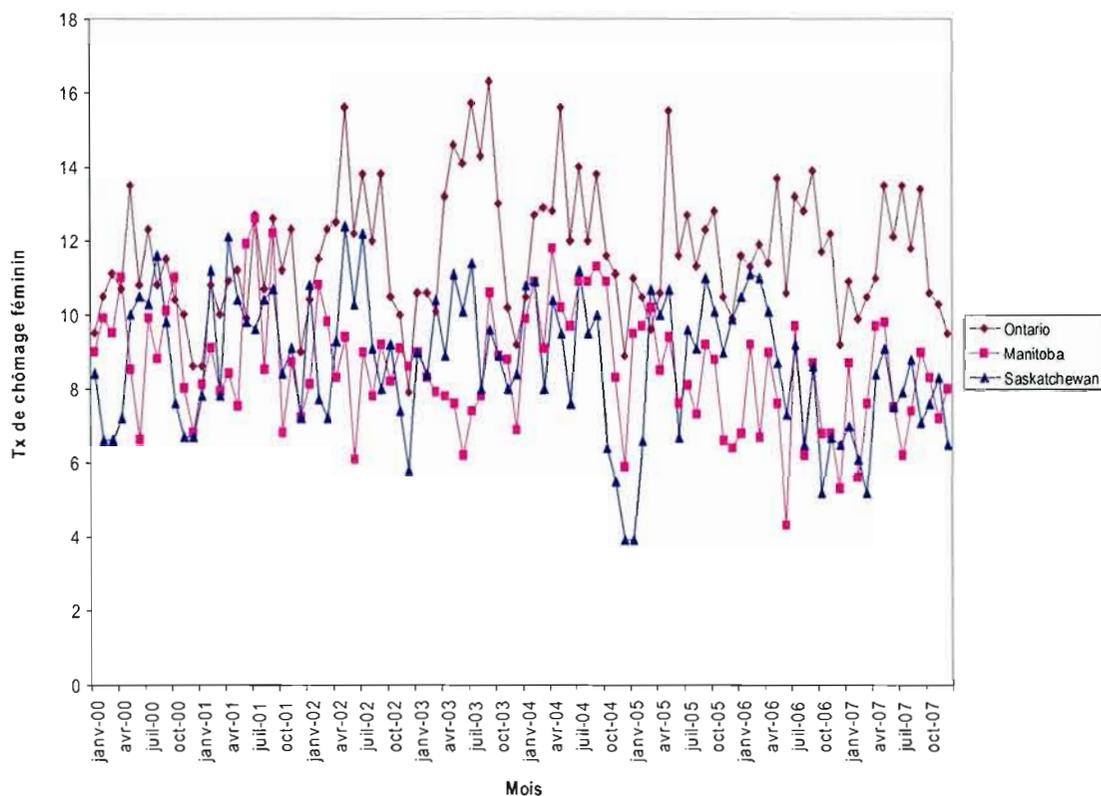


Figure 4.9 Évolution du taux de chômage féminin des femmes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour la Saskatchewan et le Manitoba, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*. Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>

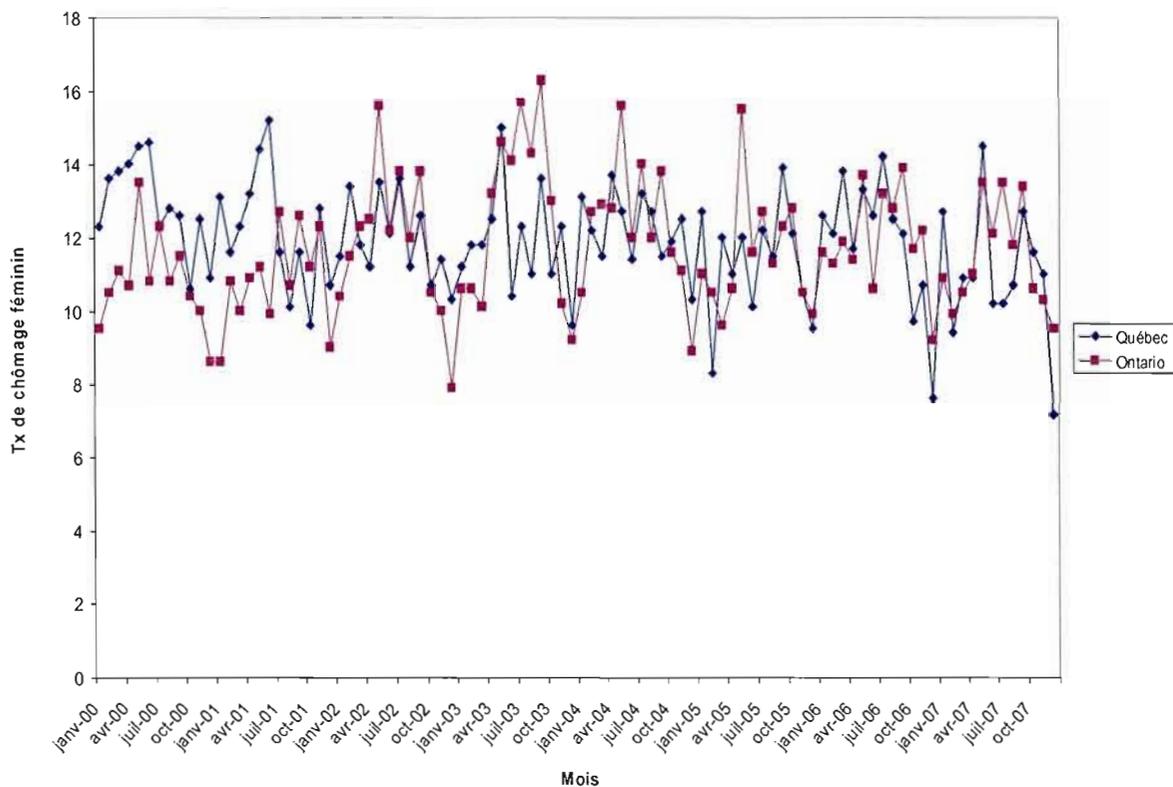


Figure 4.10 Évolution du taux de chômage féminin des femmes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour le Québec, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*. Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>

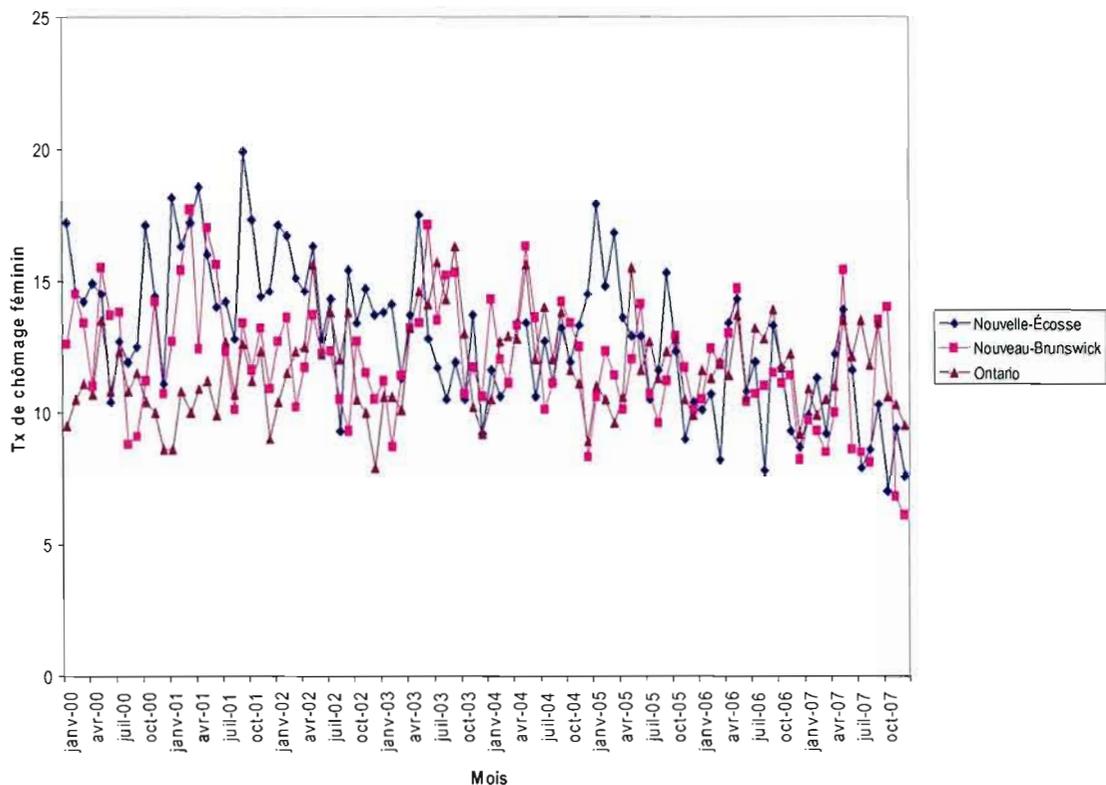


Figure 4.11 Évolution du taux de chômage féminin des femmes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*). Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>

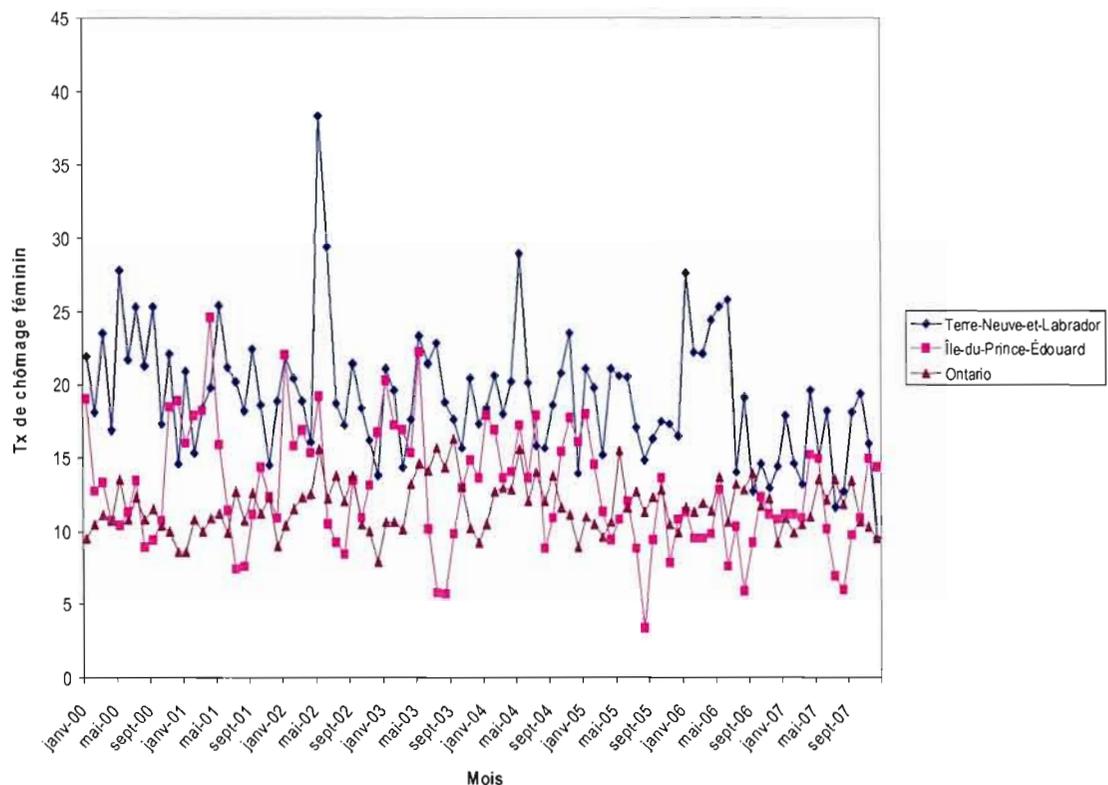


Figure 4.12 Évolution du taux de chômage féminin des femmes de 15 à 24 ans, entre 2000 et 2007 pour l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve, en comparaison avec l'Ontario (Tirée de Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*. Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm>

Chez les femmes, Terre-Neuve est aussi la province où il y a le plus de gens au chômage. Comme chez les hommes, les provinces maritimes sont aussi celles où le plus de jeunes de 15 à 24 ans sont au chômage par rapport aux autres provinces canadiennes. Par contre, l'écart avec les autres provinces est plus faible. Il est même possible d'ajouter que durant quelques années, le Québec montre un taux de chômage plus élevé que le Nouveau-Brunswick. Une différence est toutefois constatable entre les deux sexes en Nouvelle-Écosse. Les femmes ont connu une diminution du taux de chômage. Être une femme en Nouvelle-Écosse devrait faciliter la recherche d'emploi, par rapport au fait d'être un homme. L'Ontario

a aussi connu une hausse de son taux de chômage féminin entre 2000 et 2007. Les provinces de l'ouest ont quant à elles des taux de chômage semblables. Elles ont toutes vues leur nombre de chômeuses de 15 à 24 ans diminuer. La Colombie-Britannique est la province où ce nombre a le plus diminué. Par rapport aux hommes, les femmes ont en général un taux de chômage plus faible dans toutes les provinces.

4.2 STATISTIQUES DESCRIPTIVES DU SOUS-ÉCHANTILLON DE TRAVAIL

4.2.1 Pourcentages d'étudiants et d'étudiants-travailleurs dans chacune des provinces, selon le sexe et le cycle

Les tableaux 4.1 et 4.2 montrent les pourcentages d'étudiants et d'étudiants-travailleurs pour chaque province, selon leur sexe et leur cycle.

TABLEAU 4.1 Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans chacune des provinces, selon le sexe, pour les cycles 2 et 3

		Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans chacune des provinces, selon le sexe, pour les cycles 2 et 3			
		Cycle 2		Cycle 3	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maritimes	Étudiants	57.81	41.48	44.09	33.15
	Étudiants-Travailleurs	42.19	58.52	55.91	66.85
Québec	Étudiants	64.36	52.79	43.67	37.88
	Étudiants-Travailleurs	35.64	47.21	56.33	62.12
Ontario	Étudiants	61.85	47.27	38.33	30.38
	Étudiants-Travailleurs	38.15	52.73	61.67	69.62
Prairies	Étudiants	51.12	42.19	35.34	27.93
	Étudiants-Travailleurs	48.88	57.81	64.66	72.07
Alberta	Étudiants	57.22	44.58	42.42	37.46
	Étudiants-Travailleurs	42.78	55.42	57.58	62.54
C.-B.	Étudiants	60.18	46.34	44.90	38.44
	Étudiants-Travailleurs	39.82	53.66	55.10	61.56

SOURCE : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

TABLEAU 4.2 Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans chacune des provinces, selon le sexe, pour les cycles 4 et 5

		Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans chacune des provinces, selon le sexe, pour les cycles 4 et 5			
		Cycle 4		Cycle 5	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maritimes	Étudiants	51.46	44.11	44.90	42.02
	Étudiants-Travailleurs	48.54	55.89	55.10	57.98
Québec	Étudiants	35.73	35.98	38.03	30.30
	Étudiants-Travailleurs	64.27	64.02	61.97	69.70
Ontario	Étudiants	50.02	43.02	43.39	38.90
	Étudiants-Travailleurs	49.98	56.98	56.61	61.10
Prairies	Étudiants	39.45	36.15	40.99	38.87
	Étudiants-Travailleurs	60.55	63.85	59.01	61.13
Alberta	Étudiants	45.08	41.92	48.02	42.85
	Étudiants-Travailleurs	54.92	58.08	51.98	57.15
C.-B.	Étudiants	49.22	37.81	46.49	33.28
	Étudiants-Travailleurs	50.78	62.19	53.51	66.72

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

Le premier constat possible à faire en examinant ces pourcentages est que le pourcentage d'étudiants-travailleurs est plus faible au cycle 2 pour toutes les provinces. Ceci s'explique par le fait que les étudiants sont plus jeunes et moins expérimentés. De plus, il se peut qu'à 17 ans, certains jeunes ne veulent tout simplement pas encore travailler ou n'en ressentent pas encore le besoin. Le fait que les étudiantes sont plus portées sur le travail que les étudiants saute aussi aux yeux. Ceci est vrai pour toutes les provinces et tous les cycles, exception faite du Québec au cycle 4. Au cycle 2, chez les hommes, ce sont les provinces des Prairies qui comptent le plus haut pourcentage d'étudiants-travailleurs. Le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique sont les provinces où les pourcentages sont les plus faibles. Les provinces maritimes et l'Alberta ont des pourcentages semblables, entre les deux extrêmes. Chez les femmes, les provinces maritimes et les Prairies sont les provinces avec les plus hauts pourcentages. Suivent ensuite l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec.

Au cycle 3, une hausse de la participation des étudiants et des étudiantes au marché du travail est remarquée. Ces étudiants et étudiantes ont pris de l'âge et un plus grand nombre d'entre eux veulent obtenir un revenu personnel. De plus, à 19 ans, la plupart de ces étudiants et étudiantes ne sont pas encore à des niveaux d'études très avancés, étant pour la plupart au début de leurs études postsecondaires. Le tableau 4.7 illustrera ce propos. Ceci fait en sorte qu'il est encore possible de travailler et d'étudier en même temps. Les différences de pourcentages entre les provinces se sont resserrées au cycle 3. Chez les étudiants, ce sont encore les provinces des Prairies qui ont le plus fort pourcentage d'étudiants-travailleurs, mais l'Ontario a connu une grande hausse de son pourcentage pour approcher le niveau des Prairies. L'Alberta, le Québec avec une forte hausse par rapport au cycle 2, les provinces maritimes, et la Colombie-Britannique suivent avec des pourcentages semblables. Du côté des femmes, les Prairies et l'Ontario sont aussi les provinces avec les plus hauts pourcentages d'étudiantes qui travaillent. Les provinces maritimes montent au troisième rang chez les femmes. Viennent finalement l'Alberta, le Québec et la Colombie-Britannique.

Une tendance se dessine au cycle 4 dans presque toutes les provinces. Le pourcentage d'étudiants-travailleurs a diminué. Seul le pourcentage du Québec a continué d'augmenter. Cette tendance peut s'expliquer par le fait que le niveau d'études a augmenté pour la plupart des étudiants et des étudiantes. Un niveau d'études plus avancé cause généralement une plus grande difficulté à concilier le travail et les études. Il en résulte une diminution de l'emploi pour ces étudiants et ces étudiantes. Certains étudiants préféreront consacrer plus de temps à leurs études en ne travaillant pas. Chez les hommes, le Québec devient la province avec le plus haut pourcentage d'étudiants-travailleurs, suivi par les Prairies. L'Alberta a ensuite un pourcentage un peu plus faible. La Colombie-Britannique, l'Ontario et les provinces maritimes ont par la suite des pourcentages encore plus faibles. Du côté des femmes, le Québec et les Prairies ont aussi les plus forts pourcentages d'étudiantes qui travaillent. La Colombie-Britannique et l'Alberta échangent leur position par rapport aux hommes. Les provinces avec les plus faibles pourcentages d'étudiantes qui travaillent sont l'Ontario et les provinces atlantiques.

Au cycle 5, les étudiants sont pour la plupart rendus à des niveaux de scolarité plus élevés. De plus, plusieurs d'entre eux ont quitté la demeure familiale. Il y a donc plus de dépenses à

faire. Ceci peut expliquer la hausse du pourcentage d'étudiants-travailleurs dans certaines provinces. C'est le cas des provinces maritimes, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Cet effet est toutefois contrebalancé dans d'autres provinces par la volonté de consacrer plus de temps aux études. C'est le cas des Prairies et de l'Alberta. Le Québec est aussi un cas particulier au cycle 5. Le pourcentage d'étudiants qui travaillent a diminué, alors que le pourcentage d'étudiantes qui travaillent a augmenté. Les hommes préfèrent plus se consacrer aux études que les femmes. Le Québec est la province où les pourcentages d'étudiants-travailleurs sont les plus élevés pour les deux sexes. Les Prairies, l'Ontario et les provinces maritimes suivent. La Colombie-Britannique et l'Alberta terminent le classement chez les hommes. Chez les femmes, le Québec est aussi la province avec le plus fort pourcentage d'étudiantes qui travaillent. La Colombie-Britannique, les Prairies et l'Ontario suivent. En queue de classement, on retrouve les provinces maritimes et l'Alberta.

4.2.2 Pourcentages d'étudiants selon le sexe pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre par année

Les tableaux 4.3 et 4.4 présentent les pourcentages d'étudiants par mois. Par exemple, 10.06% des observations totales sont des étudiants au mois de janvier en 2000. Il y a 10.06% des observations totales qui sont étudiantes ou étudiantes au mois de janvier 2000. Comme ce ne sont que les étudiants et les étudiantes qui sont gardés dans l'échantillon, une diminution des pourcentages d'observations au mois de juillet est attendue. Ces tableaux ont pour fonction de voir à quelles périodes de l'année les jeunes étudient le plus. Les mois de janvier, juillet et décembre ont été choisis comme mois représentatifs. Janvier a été choisi pour représenter les mois d'hiver, juillet pour les mois d'été et décembre pour les mois d'automne. Au niveau postsecondaire, ceci représente un mois par session d'études.

Tableau 4.3 : Pourcentages d'étudiants pour 2000 à 2003, selon le sexe, pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre

Pourcentages d'étudiants pour 2000 à 2003, selon le sexe, pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre								
	Cycle 2				Cycle 3			
	2000		2001		2002		2003	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Janvier	10.06	10.01	10.22	10.16	11.37	11.22	11.20	10.96
Juillet	0.48	0.54	0.40	0.40	0.56	0.47	0.88	0.87
Décembre	9.87	9.83	9.82	9.78	8.62	8.80	10.22	10.91

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

Tableau 4.4 : Pourcentages d'étudiants pour 2004 à 2007, selon le sexe, pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre

Pourcentages d'étudiants pour 2004 à 2007, selon le sexe, pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre								
	Cycle 4				Cycle 5			
	2004		2005		2006		2007	
	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s
Janvier	11.37	11.57	12.02	12.06	11.63	11.82	12.16	12.65
Juillet	1.97	1.65	2.29	1.82	2.83	2.75	3.04	2.67
Décembre	10.84	11.02	10.94	11.14	9.90	9.73	9.10	9.11

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

On voit que le nombre d'étudiants diminue en été. Ceci est explicable par le fait que moins de cours sont offerts durant cette période. Plus les années passent, plus le pourcentage d'étudiants augmente en été. Il est plus rare d'avoir à suivre des cours d'été au niveau secondaire qu'au niveau postsecondaire. Comme les étudiants plus vieux sont plus souvent au postsecondaire, il n'est donc pas surprenant de constater que le pourcentage d'étudiants au

mois de juillet augmente. Les hommes ont une tendance à suivre plus de cours d'été que les femmes. Il est finalement possible d'ajouter que le pourcentage d'étudiants est semblable en hiver et en automne, mais qu'il chute en été. Les tableaux 4.5 et 4.6 présentent les pourcentages d'étudiants-travailleurs pour les mois de janvier, juillet et décembre.

Tableau 4.5: Pourcentages d'étudiants-travailleurs pour 2000 à 2003, selon le sexe les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre

Pourcentages d'étudiants-travailleurs pour 2000 à 2003, selon le sexe, pour les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre								
	Cycle 2				Cycle 3			
	2000		2001		2002		2003	
	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s
Janvier	7.74	8.54	9.45	9.68	10.42	10.54	11.46	11.44
Juillet	0.46	0.48	0.36	0.36	0.52	0.43	0.83	0.87
Décembre	12.08	11.48	10.05	10.02	9.27	9.45	9.40	10.10

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

Tableau 4.6: Pourcentages d'étudiants pour 2004 à 2007, selon le sexe les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre

Pourcentages d'étudiants-travailleurs pour 2004 à 2007, selon le sexe les mois représentatifs de janvier, juillet et décembre								
	Cycle 4				Cycle 5			
	2004		2005		2006		2007	
	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s	Homme s	Femme s
Janvier	10.27	10.36	12.23	12.22	10.52	10.95	12.37	12.90
Juillet	1.98	1.68	2.52	1.83	2.99	2.93	3.12	2.56
Décembre	11.75	11.95	10.12	10.81	10.43	10.14	8.24	8.82

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

Pour ce qui est des étudiants-travailleurs, les mêmes tendances sont remarquées que pour les étudiants. Il y a plus d'hommes que de femmes qui sont des étudiants et qui travaillent en été. Ceci est en lien avec le fait qu'il y a plus d'hommes que de femmes qui suivent des cours d'été. De plus, comme chez les étudiants, plus les années passent, plus le travail étudiant prend de l'importance en été.

4.2.3 Pourcentages d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans l'échantillon qui étudient au niveau secondaire

TABLEAU 4.7 : Pourcentage d'étudiants et d'étudiants-travailleurs étudiant au niveau secondaire par cycle

		Pourcentage d'étudiants et d'étudiants-travailleurs étudiant au niveau secondaire par cycle	
		Hommes	Femmes
cycle 2	Étudiants	***	***
	Étudiants-travailleurs	***	***
cycle 3	Étudiants	90.35	86.91
	Étudiants-travailleurs	90.37	87.84
cycle 4	Étudiants	9.52	4.93
	Étudiants-travailleurs	9.54	5.52
cycle 5	Étudiants	3.42	2.00
	Étudiants-travailleurs	3.52	1.40

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

Dans le tableau 4.7, l'évolution du niveau scolaire des individus de l'échantillon est présentée. Les pourcentages dans le tableau 4.7 présentent les pourcentages d'étudiants du niveau secondaire pour les deux sexes. Les étudiants et les étudiantes qui complètent les pourcentages sont donc ceux qui sont au niveau postsecondaire. Par exemple, 90.35% d'étudiants sont au niveau secondaire au cycle 3. Parmi les observations du cycle 3 chez les hommes, 90.35% des étudiants sont du niveau secondaire.

Au cycle 2, afin de respecter la politique de confidentialité de Statistique Canada, les pourcentages ne peuvent être divulgués. Seule l'affirmation que les pourcentages d'étudiants et d'étudiants-travailleurs se rapprochent de 100% pour les deux sexes est possible. Ceci est évident, car il y a très peu d'étudiants ou d'étudiantes au niveau postsecondaire à 17 ans. Au cycle 3, les pourcentages des deux sexes étudiant au niveau secondaire diminuent. Ceci est attribuable au cheminement scolaire différent du Québec par rapport aux autres provinces canadiennes. Au Québec, le niveau secondaire dure une année de moins que dans les autres provinces. Cette année est remplacée par une année au niveau collégial, qui est un niveau postsecondaire. Donc, le Québec accède au niveau postsecondaire prématurément en comparaison avec les autres provinces. Ceci fait en sorte que les pourcentages des deux sexes au niveau secondaire diminuent au cycle 3. À ce cycle, les étudiantes du postsecondaire sont plus nombreuses que les étudiants. Il y a plus d'étudiants qui terminent leur niveau secondaire avec un cheminement non régulier. Il y a un peu plus d'étudiantes qui travaillent que d'étudiantes au niveau secondaire. Le niveau postsecondaire serait moins propice au travail étudiant à ce cycle. Par contre, la différence est faible. Chez les hommes, la différence est encore plus faible.

Au cycle 4, le niveau secondaire est clairement terminé pour la majorité des étudiants et des étudiantes. À 21 ans, la majorité des individus étudient au niveau postsecondaire. À ce cycle aussi, les étudiantes du niveau secondaires sont moins nombreuses que les étudiants du niveau secondaire. Le niveau secondaire est aussi un peu plus propice à l'emploi étudiant chez les femmes. Toutefois, la différence entre les étudiants et les étudiants-travailleurs est plus faible qu'au cycle 3. Chez les hommes, la différence est toujours minime.

Au cycle 5, il y a encore moins d'étudiants et d'étudiantes qui tardent à terminer leurs études secondaires. Ceci confirme l'hypothèse faite à la section 4.2.1, où l'on disait que la plupart des étudiants et des étudiantes étaient rendus à un niveau de scolarité plus élevé. De plus, les étudiantes du niveau secondaire sont encore plus rares que les étudiants du niveau secondaire. Chez les étudiants-travailleurs, le niveau secondaire est moins propice au cycle 5 à l'emploi étudiant pour les femmes. Pour les hommes, le niveau secondaire est ici aussi encore plus propice à l'emploi étudiant.

4.2.4 Moyenne du revenu parental selon le sexe en 1999, au cycle 1

Tableau 4.8 : Moyenne du revenu parental selon le sexe en 1999, au cycle 1

	Moyenne du revenu parental selon le sexe	
	Hommes	Femmes
Quartile 1	24771.9	24482.14
Quartile 2	47009.92	47275.64
Quartile 3	68439.49	68316.19
Quartile 4	113505.8	112469

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

Le tableau 4.8 présente les revenus moyens pour chaque quartile de revenu parental. Le revenu parental inclut le revenu des deux parents. Dans les trois plus faibles quartiles de revenu, l'écart entre chaque quartile est semblable. Par contre, l'écart entre le troisième quartile et le quartile le plus riche est plus élevé. Ceci peut être dû à des valeurs de revenu plus volatiles parmi les revenus composant le quartile le plus riche. Ceci devrait accentuer l'effet de revenu parental dans les estimations, car le quartile le plus riche est le quartile de comparaison.

4.2.5 Pourcentages d'étudiants et de travailleurs-étudiants dans l'échantillon pour chaque variable indépendante

Les tableaux 4.9 et 4.10 présentent respectivement pour chaque cycle et chaque sexe les autres variables explicatives sous la forme du pourcentage d'étudiants et d'étudiants-travailleurs ayant la caractéristique propre à la variable selon le sexe et le cycle de réponse.

Tableau 4.9 : Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants pour les variables explicatives dans l'échantillon, selon le sexe, pour les cycles 2 et 3

		Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants pour les variables explicatives dans l'échantillon, selon le sexe, pour les cycles 2 et 3			
		Cycle 2		Cycle 3	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
urbain	Étudiants	76.16	76.70	79.49	80.40
	Étudiants-Travailleurs	69.37	73.58	77.99	80.13
anglais	Étudiants	61.79	55.56	66.32	60.65
	Étudiants-Travailleurs	62.34	54.91	66.60	61.26
français	Étudiants	8.16	8.10	5.48	6.91
	Étudiants-Travailleurs	8.08	7.65	5.50	6.63
ang_fr	Étudiants	30.05	36.34	28.20	32.45
	Étudiants-Travailleurs	29.58	37.45	27.89	32.11
celibataire	Étudiants	99.37	98.51	97.67	92.68
	Étudiants-Travailleurs	99.15	98.74	97.24	92.76
minorite_visible	Étudiants	11.16	13.26	12.29	13.78
	Étudiants-Travailleurs	6.64	6.60	9.19	9.86
benevole	Étudiants	54.01	67.85	41.80	48.47
	Étudiants-Travailleurs	58.41	71.76	45.70	50.43
pas_parascolaire	Étudiants	37.11	33.83	67.93	72.39
	Étudiants-Travailleurs	34.88	32.20	66.31	70.23
parascolaire_moinsque4	Étudiants	32.22	36.37	17.62	15.61
	Étudiants-Travailleurs	32.93	37.26	18.10	16.20
parascolaire_plusde4	Étudiants	30.67	29.81	14.46	12.00
	Étudiants-Travailleurs	32.19	30.55	15.59	13.57
soutien_social (moyenne)	Étudiants	.1383	.0314	.1122	.0574
	Étudiants-Travailleurs	.1880	.2603	.2106	.2398
part_academique (moyenne)	Étudiants	.2119	.2267	.1426	.1302
	Étudiants-Travailleurs	.2501	.2784	.3022	.3011

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

Tableau 4.10 : Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants pour les variables explicatives dans l'échantillon, selon le sexe, pour les cycles 4 et 5

		Pourcentage d'étudiants et de travailleurs-étudiants pour chaque variable explicative dans l'échantillon, selon le sexe, pour les cycles 4 et 5			
		Cycle 4		Cycle 5	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Étudiants	84.67	83.39	88.37	86.40
urbain	Étudiants- Travailleurs	84.61	84.00	88.98	87.99
	Étudiants	62.34	59.12	64.21	60.13
anglais	Étudiants- Travailleurs	57.42	57.05	61.96	58.46
	Étudiants	5.06	7.42	3.54	5.52
français	Étudiants- Travailleurs	6.52	9.12	3.55	5.98
	Étudiants	32.59	33.46	32.25	34.35
ang_fr	Étudiants- Travailleurs	36.07	33.83	34.48	35.56
	Étudiants	94.02	90.14	88.60	80.36
celibataire	Étudiants- Travailleurs	92.73	89.66	86.85	80.95
	Étudiants	14.55	15.28	16.51	17.33
minorite_visible	Étudiants- Travailleurs	11.81	13.47	14.86	16.55
	Étudiants	42.11	46.96	41.12	46.51
benevole	Étudiants- Travailleurs	43.08	46.91	42.04	48.38
	Étudiants	29.50	26.32	27.56	24.65
pas_parascolaire	Étudiants- Travailleurs	30.04	26.58	27.31	24.84
	Étudiants	35.60	40.03	35.49	39.86
parascolaire_moinsque4	Étudiants- Travailleurs	36.05	40.12	34.92	38.91
	Étudiants	34.90	33.65	36.95	35.49
parascolaire_4etplus	Étudiants- Travailleurs	33.91	33.30	37.78	36.24
	Étudiants	.0493	.0085	.0528	.0002
soutien_social (moyenne)	Étudiants- Travailleurs	.2577	.3240	.2456	.2656
	Étudiants	.0705	.0505	.0654	.0390
part_academique (moyenne)	Étudiants- Travailleurs	.4565	.4269	.4653	.4412

Source : calcul de l'auteur, utilisant les données pondérées de l'EJET

Tout d'abord, il est facile de voir que, tant chez les hommes que chez les femmes, que le nombre d'étudiants habitant une zone urbaine augmente plus le cycle de réponse avance. Ceci est la conséquence du fait que la plupart des écoles offrant des cours de niveau postsecondaire se situent dans des zones urbaines. Un certain nombre d'étudiants qui habitaient au cycle 2 dans une zone rurale avec leurs parents pouvaient aller au niveau secondaire, car le déplacement était moins long. Si le cours postsecondaire voulu se donne dans une région urbaine plus lointaine, l'étudiant qui sera alors plus âgé sera tenté de déménager près de son école. Aux cycles 4 et 5, le pourcentage d'hommes habitant une zone urbaine a augmenté plus rapidement que celui des femmes. Il y aurait donc moins d'étudiantes que d'étudiants qui auraient quitté la résidence en milieu rural. Il est aussi possible que plus d'étudiants habitant une zone rurale aient quitté les études. Chez les étudiants qui travaillent, plus les cycles avancent, plus le pourcentage augmente, traduisant le fait que les possibilités d'emploi sont plus nombreuses en milieu urbain qu'en milieu rural. Peu de différences entre les pourcentages des étudiants et des étudiants qui travaillent sont remarquées.

En ce qui a trait à la question des langues, une hausse du pourcentage d'étudiants et d'étudiantes ne parlant que l'anglais jusqu'au cycle 3. Ceci peut être dû au fait que le nombre d'étudiants unilingues francophones a diminué suite à la fin de leurs études secondaires, ainsi qu'au fait que moins d'étudiants et d'étudiantes sont bilingues. Le niveau secondaire se termine un an plus tôt au Québec que dans les autres provinces canadiennes. Les étudiants qui ne désirent pas poursuivre leurs études ont à ce moment quitté l'échantillon de travail, alors que les étudiants unilingues anglophones n'ont pas encore quitté l'échantillon. Ceci peut faire en sorte que le pourcentage d'étudiants unilingues francophones a augmenté et que le pourcentage d'étudiants unilingues anglophones a diminué au cycle 4. De plus, le pourcentage d'étudiants bilingues a aussi augmenté. Le pourcentage d'étudiants unilingues anglophones a repris sa progression au cycle 5, ce qui démontre que les étudiants et les étudiantes unilingues anglophones étudient plus au niveau postsecondaire que les étudiants et les étudiantes unilingues francophones. Le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes bilingues a aussi diminué un peu. Pour ce qui est des étudiants qui travaillent, aux cycles 2 et 3, les pourcentages suivent de près ceux des étudiants. Par contre, il est possible de dire qu'aux

cycles 4 et 5, le pourcentage d'étudiants-travailleurs unilingues francophones et bilingues est plus élevé que les pourcentages d'étudiants seulement. Ceci veut dire que les unilingues anglophones travaillent proportionnellement moins aux études postsecondaires que les unilingues francophones ou les individus bilingues. Il est normal que les individus bilingues travaillent plus parce que les employeurs aiment bien avoir des employés qui sont efficaces dans les deux langues.

Dans l'échantillon de travail, le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes célibataires est plus élevé pour chacun des cycles. Par contre, plus les cycles avancent, plus le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes célibataires diminue. Il est normal que le cycle 2 soit le cycle où le pourcentage d'étudiants célibataires soit le plus élevé. Il y a peu d'étudiants qui sont mariés ou qui vivent avec un conjoint à 17 ans. Par contre, plus l'âge augmente, plus cette situation devient fréquente. Il est aussi notable que plus de femmes vivent en couple que d'hommes. Ceci voudrait dire que les femmes préfèrent plus vivre en couple que les hommes. Les étudiants-travailleurs célibataires sont moins nombreux au fur et à mesure que les cycles avancent dans le temps. Cette progression négative se fait plus rapidement que celle des étudiants et des étudiantes. Ceci s'explique par le fait que les individus en couple ont souvent plus de dépenses à faire, ce qui les incite à travailler.

Les étudiants et les étudiantes appartenant à une minorité visible semblent vouloir poursuivre leurs études à un niveau plus avancé. Dans certaines cultures, avoir une bonne éducation est vu comme un symbole de réussite sociale. En effet, le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes appartenant à une minorité visible augmente à chaque cycle d'étude. Comme le cycle 5 est le cycle où les étudiants et les étudiantes sont pour la plupart au niveau postsecondaire et que le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes appartenant à une minorité visible est à son plus haut point, on peut alors affirmer que ces étudiants et étudiantes sont plus portés vers les études plus avancées. Dans ces cultures aussi, ce sont les femmes qui étudient le plus. De plus, le pourcentage de femmes qui sont étudiantes et qui travaillent est plus faible que celui des hommes. Au cycle 2, une bonne partie des individus appartenant à une minorité visible ne travaillent pas. Par contre, dans les cycles suivants, une progression du pourcentage d'étudiants et d'étudiantes qui travaillent est remarquée.

Le principe du bénévolat est de travailler sans demander de rémunération en retour. Au cycle 2, le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes qui font du bénévolat est le plus élevé. Au niveau secondaire, le travail scolaire à domicile est moins important et certains jeunes peuvent allouer du temps au bénévolat. Au cycle 3, le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes qui font du bénévolat diminue. Ceci peut être dû au fait que les jeunes préfèrent travailler. Ce sont les femmes qui cessent le plus de faire des activités bénévoles entre le cycle 2 et le cycle 3. Au cycle 4, il y a une petite hausse du pourcentage chez les hommes tandis que le pourcentage des femmes continue de diminuer. Il est possible que les étudiantes préfèrent allouer plus de temps à leurs études plutôt qu'aux autres activités. Au cycle 5, les pourcentages des deux sexes diminuent. Le niveau d'études devient plus élevé et les étudiants et les étudiantes peuvent préférer travailler afin de payer les frais de scolarité ou tout simplement se consacrer à leurs études. Le pourcentage d'étudiants-travailleurs qui font du bénévolat est plus élevé que le pourcentage d'étudiants qui en font. Le bénévolat est une bonne manière de prendre de l'expérience sur le marché du travail, ce qui est apprécié par les employeurs. La différence entre les pourcentages des étudiants et des étudiants qui travaillent diminue avec le temps. Ceci pourrait être dû à la diminution de l'avantage de l'expérience acquise.

Tout comme pour le bénévolat, les étudiants et les étudiantes participant à des activités parascolaires doivent y consacrer du temps. Au cycle 2, le plus grand pourcentage est celui où le jeune ne fait pas d'activités parascolaires. De plus, plus les heures allouées aux activités parascolaires augmentent, moins on a un fort pourcentage. Ceci est vrai pour les deux sexes. Au cycle 3, une forte progression du pourcentage d'étudiants et d'étudiantes qui ne pratiquent aucune activité parascolaire est remarquée. Ceci peut être la conséquence de plus de travaux scolaires à remettre au cycle 3, ou au fait que le temps hors des classes est alloué au travail. Comme au cycle 2, le plus faible pourcentage est celui où l'étudiant ou l'étudiante accorde plus de 4 heures à des activités parascolaires. Une forte baisse du pourcentage des étudiants et des étudiantes qui ne font pas d'activités parascolaires au cycle 4 est alors enregistrée. Les individus sont à ce point pour la plupart des étudiants ou des étudiantes du niveau postsecondaire. Il y a peut-être plus d'activités parascolaires s'offrant à eux, ce qui expliquerait cette hausse du pourcentage de jeunes accordant du temps à des activités

parascolaires. Pour les deux sexes, le plus haut pourcentage est celui où l'individu pratique moins que 4 heures d'activités parascolaires. Au cycle 5, les activités parascolaires continuent à recruter des nouveaux adeptes. Le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes qui n'accordent pas de temps aux activités parascolaires diminue encore. Par contre, chez les hommes, un plus fort pourcentage préfère accorder plus de 4 heures aux activités parascolaires. Chez les femmes, c'est toujours le fait d'accorder moins de 4 heures aux activités parascolaires qui domine. Ceci est peut-être la conséquence d'une plus grande implication face aux études pour les femmes. Aux cycles 2 et 3, les étudiants et les étudiantes qui travaillent font plus d'activités parascolaires que les étudiants qui n'occupent pas d'emploi. Ceci est peut-être la conséquence de compétences acquises dans ces activités. Les employeurs peuvent apprécier l'engagement des jeunes. C'est en quelque sorte un effet semblable à celui du bénévolat. Par contre, aux cycles 4 et 5, le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes qui ne font pas d'activités parascolaires augmente. Comme les études demandent plus de temps, il en reste moins pour le travail et les activités parascolaires.

Entre les cycles 2 et 4, la moyenne des valeurs accordées par les hommes à la valeur du soutien social obtenu diminue. La moyenne est toujours positive, ce qui laisse croire qu'une majorité des étudiants croit obtenir un bon soutien social. Au cycle 5, la moyenne augmente sans toutefois atteindre les niveaux des cycles 2 et 3, ce qui laisse croire que les étudiants plus avancés croient obtenir un moins bon soutien social aux études postsecondaires. Par contre, chez les femmes, au cycle 3, la moyenne de ces valeurs a augmentée. Elle a toutefois diminué au cycle 4 pour presque atteindre une valeur de 0 au cycle 5. Les étudiantes croient donc avoir un meilleur soutien social de la part de leur entourage aux études secondaires, tout comme chez les hommes. Pour les hommes qui travaillent, les moyennes tendent à augmenter entre les cycles 2 à 4. Au cycle 5, la moyenne diminue. Par contre, les moyennes sont plus fortes que pour les étudiants à chaque cycle. Ceci voudrait dire que les étudiants qui occupent un emploi croient avoir un meilleur soutien social. Ces individus sont peut-être en relation avec plus de gens, ce qui pourrait expliquer la différence entre les étudiants qui ne travaillent pas et ceux qui travaillent. Du côté des femmes, les moyennes sont aussi positives. Au cycle 3, la moyenne diminue par rapport au cycle 2. Elle augmente au début des études postsecondaires, soit au cycle 4, pour ensuite diminuer à un niveau entre le cycle 3 et le cycle

4 au cycle 5. Les moyennes des étudiantes qui travaillent sont aussi plus fortes, montrant qu'occuper un emploi amène la croyance d'un meilleur soutien social.

Du côté de la note accordée par les étudiants et les étudiantes quant à leur participation académique, le cycle 2 est le cycle où la moyenne est la plus forte pour les deux sexes. Comme les travaux académiques sont moins nombreux au niveau secondaire et que la charge de travail est moins élevée, il est possible que les jeunes croient fournir une meilleure participation académique. Jusqu'au cycle 5, pour les deux sexes, une progression négative de la moyenne est notée. Les femmes croient fournir une meilleure participation académique que les hommes au cycle 2. Au cycle 3, c'est le contraire. Les femmes croient aussi fournir une moins bonne participation académique aux cycles 4 et 5 que les hommes. Comme le niveau scolaire est plus élevé, il est possible que les étudiants et les étudiantes aient une plus grande charge de travail, ce qui leur donne l'impression de ne pas couvrir plus en profondeur la matière scolaire. Il est à noter également que la moyenne diminue un peu au cycle 5 pour les deux sexes. Pour les hommes qui étudient et qui travaillent, la moyenne des notations accordées à la participation académique augmente au fil des cycles. La même tendance chez les femmes qui étudient et qui travaillent est visible. Ceci peut être la conséquence du fait que les jeunes qui travaillent sont ceux qui croient fournir une bonne participation académique. La différence entre les étudiants et les étudiants qui travaillent est forte. Ceci peut être causé par le fait que le jeune qui a moins de temps libre dû au travail passe moins de temps à réviser. Par contre, le temps accordé lui semble plus précieux. Il croit alors fournir une bonne participation académique.

CHAPITRE V

ESTIMATIONS

Le tableau 5.1 identifie les variables qui ont servi de catégorie dans les estimations suivantes.

Tableau 5.1 : Références utilisées

Variable	Référence
année(estimation complète)	an_2000
année(estimation pour les cycles 2 et 3)	an_2000
année(estimation pour les cycles 4 et 5)	an_2004
mois	Décembre
provinces	prov_ont
langue	ang_fr
revenu parental	revenu_parents_q4
activités parascolaires	pas_parascolaire

Source : tableau créé en utilisant les données pondérées de l'EJET

Les résultats de la première estimation sont produits avec le sous-échantillon complet comprenant les étudiants des cycles 2 à 5 selon le sexe. Ces résultats, qui sont les effets marginaux des variables explicatives sur la probabilité de travailler, sont présentés au tableau 5.2.

Tableau 5.2 : Estimations pour les cycles 2 à 5 selon le sexe

	Estimations pour les cycles 2 à 5 selon le sexe			
	Hommes		Femmes	
	DY/DX	Écart-type	DY/DX	Écart-type
an_2001	.1695***	.0048	.1401***	.0044
an_2002	.1541***	.0097	.1144***	.0090
an_2003	.1917***	.0116	.1499***	.0102
an_2004	.1298***	.01598	.1106***	.0124
an_2005	.1719***	.0149	.1524***	.0116
an_2006	.1438***	.0162	.1313***	.0136
an_2007	.1606***	.0165	.1431***	.0135
janvier	-.0786***	.0045	-.0668***	.0043
fevrier	-.0773***	.0047	-.0712***	.0044
mars	-.0726***	.0046	-.0681***	.0043
avril	-.0558***	.0044	-.0549***	.0042
mai	-.0383***	.0049	-.0387***	.0046
juin	.0022	.0051	-.0058	.0047
juillet	-.0071	.0127	-.0172	.0128
aout	.0209	.0118	.0084	.0118
septembre	.0088**	.0029	-.0018	.0026
octobre	.0128***	.0021	.0125***	.0020
novembre	.0065***	.0015	-.0043**	.0014
prov_cb	.0244	.0168	.0419**	.0154
prov_alb	.1313***	.0194	-.1234***	.0185
prairies	-.0251	.0158	-.0445**	.0150
prov_qc	-.0145	.0178	-.0168	.0153
maritimes	-.1173***	.0178	.0885***	.0167
urbain	-.0223	.0117	.0144	.0109
sal_min	-.0781***	.0080	-.0652***	.0075
txchomage_h	-.0022*	.0010		
txchomage_f			-.0029**	.0009
soutien_social	.0220***	.0052	.02318***	.0049
part_academique	-.0067	.0058	-.0077	.0047
anglais	-.0090	.0131	-.0239*	.0109
francais	-.0055	.0194	.0037	.0175
celibataire	-.0570**	.0201	.0552**	.0161
minorite_visible	.1487***	.0178	.1724***	.0178
revenu_parents_q1	.0173	.0147	.0087	.0137
revenu_parents_q2	.0214	.0146	-.0085	.0132
revenu_parents_q3	.0174	.0147	.003408	.0134
benevole	.0399**	.0092	.0197*	.0086
parascolaire_moinsque4	.0278*	.0117	.0099	.0114
parascolaire_4etplus	.0302*	.0124	.0266*	.0112
postsecondaire	-.0449**	.0158	.0796***	.0126
N	297190		344629	
Pseudo-R ^{2v}	0.0353		0.0342	

$p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Les résultats de la deuxième estimation sont produits avec le sous-échantillon comprenant les étudiants des cycles 2 et 3 selon le sexe. Ces résultats, qui sont les effets marginaux des

variables explicatives sur la probabilité de travailler, sont présentés au tableau 5.3. Le nombre d'observations au tableau 5.3 est une fraction importante du nombre total de l'échantillon complet. Ceci reflète le plus grand nombre d'étudiants et d'étudiantes aux cycles 2 et 3.

Tableau 5.3 : Estimations pour les cycles 2 et 3 selon le sexe

	Estimations pour les cycles 2 et 3 selon le sexe			
	Hommes		Femmes	
	DY/DX	Écart-type	DY/DX	Écart-type
an_2001	.1745***	.0050	.1435***	.0046
an_2002	.1634***	.0099	.1240***	.0010
an_2003	.2039***	.0116	.1640***	.0107
janvier	-.1065***	.0053	-.0903***	.0051
fevrier	-.1005***	.0057	-.0912***	.0054
mars	-.0945***	.00554	-.0887***	.0053
avril	-.0803***	.0054	-.0759***	.0051
mai	-.0650***	.0054	-.0635***	.0051
juin	.0223***	.0057	.0291***	.0052
juillet	-.0275	.0235	-.0539*	.0229
aout	.0298	.0167	-.0108	.0158
septembre	-.0014	.0038	.0185***	.0034
octobre	.01619***	.0028	.0193***	.0026
novembre	.0071***	.0019	.0068***	.0018
prov_cb	.0235	.0188	.0353*	.0175
prov_alb	.1395***	.0222	.1305***	.0217
prairies	-.0384*	.0181	-.0524**	.0174
prov_qc	-.0400*	.0202	-.0459*	.0185
maritimes	.1040***	.0205	.0678***	.0189
urbain	.0422**	.0128	.0024	.0122
sal_min	-.0774***	.0096	-.0613***	.0087
txchomage_h	-.0047***	.0009		
txchomage_f			-.0045***	.0008
soutien_social	.0246***	.0060	.0232***	.0057
part_academique	-.0004	.0066	-.0042	.0054
anglais	-.0044	.0152	-.0261*	.0129
français	-.0069	.0214	-.0018	.01913
celibataire	-.1119**	.0333	.0607*	.0306
minorite_visible	.2047***	.0201	.2396***	.0212
revenu_parents_q1	.0249	.0159	.0108	.0153
revenu_parents_q2	.0240	.0164	.0023	.0145
revenu_parents_q3	.0185	.0166	.0018	.0150
benevole	.0450***	.0109	.0222*	.0108
parascolaire_moinsque4	.0372**	.0133	.0135	.0133
parascolaire_4etplus	.0316*	.0142	.0323*	.0134
postsecondaire	.0595***	.0159	.1004***	.0143
N	202681		222415	
Pseudo-R ^{2v}	0.0538		0.0538	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Les résultats de la troisième estimation sont produits avec le sous-échantillon comprenant les étudiants des cycles 4 et 5 selon le sexe. Ces résultats sont les effets marginaux des variables explicatives sur la probabilité de travailler qui sont présentés au tableau 5.4.

Tableau 5.4 : Estimations pour les cycles 4 et 5 selon le sexe

	Estimations pour les cycles 4 et 5 selon le sexe			
	Hommes		Femmes	
	DY/DX	Écart-type	DY/DX	Écart-type
an_2005	.0509***	.0084	.0530***	.0072
an_2006	.0139	.0134	.0199	.0117
an_2007	.0330*	.0155	.0351**	.0128
janvier	-.0246**	.0086	-.0249**	.0073
février	-.0279***	.0079	-.0337***	.0067
mars	-.0284***	.0081	-.0308***	.0069
avril	-.0064	.0075	-.0185**	.0065
mai	.0299**	.0112	.0134	.0099
juin	.0353**	.0132	.0241	.0124
juillet	.0257	.0152	.0207	.0155
août	.0303*	.0151	.0398**	.0151
septembre	.0211***	.0046	.0236***	.0042
octobre	-.0080*	.0033	-.0016	.0028
novembre	-.0053*	.0023	.0006	.0022
prov_cb	.0395	.0261	.0560*	.0231
prov_alb	-.1262***	.0319	-.1230***	.0283
prairies	-.0099	.0261	-.0403	.0231
prov_qc	.0531	.0275	.0557*	.0226
maritimes	-.1054***	.0275	-.0874**	.0264
urbain	.0482*	.0199	.0520**	.0182
sal_min	-.0781***	.0141	-.0715***	.0130
txchomage_h	-.0006	.0015		
txchomage_f			-.0038**	.0013
soutien_social	.0174*	.0079	.0250**	.0079
part_academique	-.0192*	.0092	-.0139*	.0069
anglais	-.0186	.0219	-.0149	.0174
français	.0437	.0373	.0442	.0281
celibataire	-.0417	.0239	.0450*	.0190
minorite_visible	.0559*	.0249	.0700**	.0239
revenu_parents_q1	-.0090	.0236	.0064	.0201
revenu_parents_q2	.0087	.0216	-.0272	.0204
revenu_parents_q3	.0091	.0225	.0050	.0198
benevole	.0269	.0158	.0148	.0131
parascolaire_moinsque4	.0014	.0213	-.0072	.0187
parascolaire_4etplus	.0200	.0207	.0086	.0193
postsecondaire	.0399	.0404	.0741*	.0378
<i>N</i>	94509		122214	
<i>Pseudo-R</i> ^{2v}	0.0139		0.0172	

$p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

5.1 LES VARIABLES DE SALAIRE MINIMUM ET DE TAUX DE CHÔMAGE

Le salaire minimum

Comme elle est le point central de cette étude, la variable du salaire minimum est la première à être étudiée. Dans l'estimation avec le sous-échantillon complet, pour une hausse de 1\$ du salaire minimum, la probabilité d'emploi des étudiants diminue de 0.0781 points de pourcentage. Chez les femmes, cette diminution est de l'ordre de 0.0652 points de pourcentage. Les étudiants sont donc un peu plus affectés par une hausse de salaire minimum que les étudiantes. Les employeurs vont moins congédier de femmes ou ne pas embaucher d'hommes. Ceci peut être une conséquence du fait que les étudiantes sont perçues comme étant plus responsables que les étudiants. Au total, les employeurs engagent moins d'étudiants et d'étudiantes suite à une hausse des coûts de production. Les dépenses salariales forment une fraction du coût total de l'entreprise. Si les coûts liés au salaire augmentent, le coût total d'opération de la firme augmente aussi. Par contre, une hausse du coût total de la firme n'est pas absolument imputable au salaire minimum. Dû à leur manque d'expérience, le groupe des étudiants et étudiantes occupe aussi souvent des postes plus facilement éliminables. Les coefficients sont fortement significatifs, ce qui fait en sorte que la probabilité d'erreur est très faible, et que les coefficients sont très fiables pour les deux régressions.

Dans l'estimation avec le sous-échantillon comprenant des étudiants et des étudiantes des cycles 2 et 3, une diminution du niveau de l'emploi est visible. En effet, une hausse de 1\$ du salaire minimum entraîne une diminution de la probabilité d'emploi de 0.0774 points de pourcentage chez les étudiants et de 0.0613 points de pourcentage chez les étudiantes. Ces coefficients sont aussi fortement significatifs. Aux cycles 2 et 3, les femmes étaient aussi moins affectées que les hommes. Il n'y a pas de grande différence avec les résultats obtenus dans l'estimation incluant les étudiants des cycles 2 à 5. Les coefficients sont un peu plus faibles pour les deux sexes, sans toutefois être grandement différents. Être un étudiant ou une étudiante aux cycles 2 ou 3 n'affecte que très peu le changement du niveau de l'emploi

étudiant suite à une hausse du salaire minimum. Pour ce qui est des étudiants et des étudiantes des cycles 4 et 5, une hausse de 1\$ du salaire minimum entraîne une diminution de la probabilité d'emploi de 0.0781 points de pourcentage chez les étudiants et de 0.0715 points de pourcentage chez les étudiantes. Le niveau de significativité de ces coefficients est aussi très fort. Aux cycles 4 et 5, le même constat que dans les deux autres estimations est retrouvé. Ce sont les étudiants qui sont plus affectés par une hausse du salaire minimum. Par contre, les coefficients sont un peu plus élevés que ceux de l'estimation complète ou de l'estimation des cycles 2 et 3. Ceci implique donc que les étudiants et les étudiantes plus âgés sont plus sensibles aux variations du salaire minimum. Toutefois, l'effet du salaire minimum n'est pas beaucoup plus élevé que dans les autres estimations. Ces résultats montrent clairement que la hausse du salaire minimum n'est pas favorable pour l'emploi des étudiants. Ces résultats confirment la théorie du marché concurrentiel.

Le taux de chômage

La deuxième variable principale de cette étude est la variable du taux de chômage qui mesure l'effet de la conjoncture économique sur l'emploi des étudiants. Le taux de chômage a été scindé en taux de chômage selon le sexe. Pour les hommes, dans l'estimation complète, le coefficient est négatif. Pour chaque hausse de 1% du taux de chômage masculin, les étudiants voient leur probabilité d'emploi diminuer de 0.0022 points de pourcentage. Le sous-groupe des étudiants n'est donc pas à l'abri lors de mauvaises conditions économiques. Ce coefficient est toutefois moins significatif que celui pour le salaire minimum. Le résultat est donc un peu moins fiable, tout en restant significatif à 95%, alors que les résultats pour le salaire minimum étaient significatifs à 99,999%. L'effet pour les étudiantes d'une hausse de 1% du taux de chômage féminin est un effet négatif de 0.0029 points de pourcentage. Ce résultat est plus significatif que celui des hommes, l'étant à 99%. Les étudiantes sont donc plus sujettes à avoir de la difficulté à se trouver un emploi lors d'une mauvaise période de conjoncture économique. De plus, elles sont aussi plus sujettes à perdre leur emploi. Par contre, la différence de coefficients entre les deux sexes est très faible. Les effets du taux de chômage sont donc semblables pour les deux sexes.

Pour les étudiants et les étudiantes des cycles 2 et 3, l'effet négatif pour les hommes est plus élevé, soit de 0.0047 pour chaque hausse de 1% du taux de chômage masculin. L'effet négatif d'une hausse du taux de chômage féminin est aussi plus élevé pour les étudiantes des cycles 2 et 3, soit de 0.0045 points de pourcentage. Ces coefficients sont fortement significatifs, soit à 99,999% de significativité. Il est possible que les étudiants et les étudiantes plus jeunes soient plus facilement dispensables pour les employeurs. Si l'on observe les coefficients trouvés chez les étudiants et les étudiantes des cycles 4 et 5, on ne peut rien ajouter pour les hommes. Par contre, pour les femmes, une hausse du taux de chômage féminin de 1% entraîne une diminution de 0.0038 points de pourcentage de la probabilité d'emploi des étudiants et des étudiantes. Ceci confirme le fait que les étudiantes plus jeunes sont plus facilement dispensables aux yeux des employeurs. Comme ce coefficient est significatif à 99%, on peut s'y fier. Par contre, le taux de chômage a un effet très faible sur l'emploi étudiant des deux sexes, toutes estimations confondues. L'effet du salaire minimum est finalement plus important.

5.2 LES VARIABLES LIÉES AU TEMPS ET AU LIEU

Dans cette catégorie, les variables d'année, de mois, de province de résidence et du fait d'habiter un milieu urbain sont présentes.

L'année

La variable d'année est la première à être analysée. La référence est l'an 2000 dans l'estimation complète. Pour l'estimation des cycles 2 et 3, la base de comparaison est l'an 2000 aussi, et pour l'estimation des cycles 4 et 5, la base de comparaison est l'an 2004. Ces années correspondent aux années où les étudiants et les étudiantes étaient les moins âgés. Dans l'estimation complète et l'estimation pour les cycles 2 et 3, les individus formant la base de comparaison ont 16 ans. Dans l'estimation pour les cycles 4 et 5, la base de comparaison est formée d'individus de 20 ans. Comme les individus moins âgés sont normalement moins expérimentés et ont une plus grande difficulté à se trouver un emploi, ce sont les étudiants les moins âgés qui ont servi de base de comparaison. Il sera possible de voir si les étudiants moins âgés ont une moins bonne probabilité d'emploi.

Chez les deux sexes de l'estimation complète, tous les coefficients sont positifs, donc l'étudiant le moins âgé est celui qui est le plus désavantagé pour l'obtention d'un emploi. Il aurait été possible de croire que plus les étudiants sont âgés, plus ils sont intéressants pour les employeurs. Par contre, cette tendance suivant l'âge n'est pas visible. Il est possible que le fait que les étudiants et les étudiantes veulent moins travailler en étant plus vieux, c'est-à-dire durant des études plus avancées, vienne annuler l'effet de l'âge prévu. Comme pour les variables de salaire minimum et du taux de chômage, l'effet de l'âge est moins perceptible chez les étudiantes que chez les étudiants.

Dans l'estimation pour les étudiants et les étudiantes des cycles 2 et 3, le fait que ce sont les individus âgés de 16 ans qui sont les moins enclins à occuper un emploi étudiant est remarquable. L'effet de l'âge est toutefois un peu plus fort pour chaque année. De plus, l'effet de l'âge est plus fort chez les hommes, tout comme dans l'estimation complète. Dans l'estimation des cycles 4 et 5, on voit également que les étudiants et les étudiantes plus jeunes sont les moins enclins à travailler. Par contre, l'effet de l'âge est beaucoup plus faible que dans l'estimation complète ou dans l'estimation des cycles 2 et 3. De plus, en 2007, soit à l'âge de 23 ans, l'effet se rapproche de l'effet de l'âge à 20 ans. Comme mentionné plus tôt, il se pourrait que l'effet de l'expérience de travail soit compensé par la plus faible volonté de travail des étudiants et des étudiantes de cet âge. La probabilité de travail des étudiantes est plus affectée par l'âge que la probabilité de travail des étudiants aux cycles 4 et 5. Il est à noter que les coefficients pour les individus des cycles 4 et 5 sont moins fortement significatifs.

Mois de l'année

La deuxième variable appartenant à cette catégorie est la variable du mois de l'année. Le mois de référence est le mois de décembre, car le temps des fêtes est une période où les gens dépensent plus. Comme l'achalandage dans les magasins est plus fort, le besoin de personnel est aussi plus grand. De plus, les emplois du temps des fêtes sont souvent des emplois sans besoin de qualifications particulières. Il est donc probable que les étudiants et les étudiantes y travaillent plus. Dans l'estimation complète, de janvier à mai, les hommes et les femmes travaillent moins qu'en décembre. Ceci peut être imputable au nombre d'emplois

disponibles moins élevé. En effet, ceci est explicable par le fait que suite à la période des fêtes, de nombreux ménages ont dépensé beaucoup et diminuent leur consommation. Le nombre d'employés requis est donc à la baisse. Pour les deux sexes, entre juin et août, les coefficients ne nous permettent pas de tirer des conclusions. Ceci est imputable au fait que l'échantillon de travail ne comporte que des étudiants et des étudiantes. Comme vu dans les statistiques descriptives, le pourcentage d'étudiants et d'étudiantes diminue grandement en été. Le nombre d'étudiants et d'étudiantes présents dans l'échantillonnage devient trop petit pour générer des coefficients significatifs. En septembre, on remarque une plus grande probabilité de travailler chez les hommes que pour le mois de décembre. Les mois d'octobre et de novembre sont des mois où les étudiants travaillent plus qu'en décembre. Il est possible que les employeurs embauchent des jeunes afin de se préparer pour la période des fêtes. Par contre, la probabilité d'emploi de novembre se rapproche de celle de décembre. Chez les femmes, le mois d'octobre est plus favorable à l'emploi étudiant que décembre, peut-être afin de préparer le temps des fêtes. Par contre, il est possible de réfuter ce constat, car novembre est moins propice à l'emploi que décembre chez les femmes. Les emplois étudiants occupés par des femmes sont peut-être moins en lien avec la période du temps des fêtes. Dans l'estimation pour les cycles 2 et 3, les résultats suivent les mêmes tendances que dans l'estimation complète. Par contre, chez les hommes et chez les femmes, l'effet mensuel est toujours un peu plus fort. Les étudiants travaillent eux aussi moins de janvier à mai qu'en décembre. Par contre, en juin, la probabilité d'emploi est plus forte qu'en décembre. Ceci peut être dû à l'effet des emplois saisonniers durant les vacances qui est plus fort à l'effet des emplois saisonniers durant le temps des fêtes. Contrairement à l'estimation complète, le sous-échantillon est principalement composé d'étudiants et d'étudiantes du niveau secondaire qui terminent l'année scolaire en juin. Les coefficients sont donc significatifs. Les étudiantes ont une plus faible probabilité d'emploi en juillet. Octobre et novembre sont des mois plus propices à l'emploi étudiant pour les deux sexes dans les cycles 2 et 3. L'effet mensuel est plus fort chez les hommes à chaque mois, sauf pour juin et octobre. Aux cycles 4 et 5, tant chez les hommes que chez les femmes, on travaille moins de janvier à avril qu'en décembre. Il n'y a donc pas de différence dans la tendance générale avec les autres estimations. Par contre, les coefficients sont plus faibles, ce qui pourrait laisser croire que les étudiants et les étudiantes plus âgés travaillent dans des emplois moins liés au temps des fêtes. De plus, ces

individus sont plus expérimentés, et il se pourrait que les employeurs les gardent au sein de leurs entreprises. Chez les hommes, mai et juin sont des mois plus propices à l'emploi étudiant que décembre, car ce sont des mois où les emplois d'été sont plus présents. Août et septembre sont aussi des mois plus propices à l'emploi étudiant pour les hommes et les femmes pour les mêmes raisons. Octobre et novembre sont des mois où l'emploi étudiant est moins présent qu'en décembre. Il est possible que les étudiants et les étudiantes préfèrent se concentrer sur leurs études durant ces mois.

Les provinces de résidence

La variable de province de résidence est la prochaine variable observée. L'Ontario a été choisie comme province de référence, car c'est la province la plus peuplée du Canada. Dans l'estimation complète, un étudiant qui habite une des provinces maritimes diminue ses chances d'occuper un emploi par rapport à un étudiant qui habite l'Ontario. Chez les femmes, la probabilité d'emploi est plus forte dans les provinces maritimes qu'en Ontario. Chez les hommes, le coefficient de l'Alberta est positif. Les étudiants albertains ont donc plus de chances de travailler que les étudiants ontariens. Pour les femmes, on arrive à la conclusion contraire pour l'Alberta. Ceci peut s'expliquer par le fait que les emplois étudiants en Alberta tournent autour du secteur des ressources naturelles qui est plus propice à l'emploi étudiant masculin. Chez les femmes, il est préférable d'habiter la Colombie-Britannique, plutôt que l'Ontario, si l'on veut occuper un emploi étudiant. Dans les provinces des Prairies, la probabilité d'emploi est cependant plus faible pour les étudiantes.

Dans l'estimation pour les cycles 2 et 3, chez les hommes, la probabilité d'emploi des étudiants albertains est toujours positive. Par contre, la probabilité d'emploi des étudiants habitant les provinces maritimes n'est plus négative. L'effet est devenu positif et se rapproche de celui de l'Alberta. Au Québec et dans les Prairies, il vaut toujours mieux habiter l'Ontario pour les étudiants. Du côté des femmes, l'effet positif de la Colombie-Britannique est plus faible pour les étudiantes des cycles 2 et 3. La même chose se produit avec le coefficient des provinces maritimes. Par contre, le fait d'habiter l'Alberta n'est pas un handicap pour les étudiantes qui désirent occuper un emploi. Contrairement au résultat trouvé dans l'estimation complète, il vaut mieux habiter l'Alberta que l'Ontario. Il y a probablement

plus d'emplois disponibles en Alberta pour les étudiantes de ces âges qu'en Ontario. Il y a toutefois plus d'emplois disponibles pour les étudiantes ontariennes que pour les étudiantes des Prairies. Les étudiantes québécoises sont elles aussi moins choyées que les étudiantes ontariennes. Par contre, il est aussi possible que ces étudiantes soient plus axées vers leurs études. Dans l'estimation pour les cycles 4 et 5, pour les étudiants de l'Alberta et des provinces maritimes, il est moins probable d'occuper un emploi que les étudiants ontariens. Ces résultats étaient prévisibles, dans le sens où les coefficients trouvés sont positifs pour les étudiants des cycles 2 et 3. Les emplois étudiants sont probablement plus axés vers cette catégorie d'âge dans ces provinces. Chez les étudiantes, les coefficients trouvés sont aussi négatifs pour l'Alberta et les provinces maritimes. En Colombie-Britannique, les étudiantes des cycles 4 et 5 sont aussi plus enclines au travail que les étudiantes en Ontario. Le coefficient est aussi plus élevé qu'aux cycles 2 et 3, ce qui laisse croire que les emplois étudiants sont encore plus favorables aux étudiantes plus âgées. Les étudiantes québécoises plus âgées et étudiant majoritairement à un niveau plus élevé sont plus enclines à occuper un emploi que les étudiantes ontariennes. Les étudiantes québécoises sont celles qui travaillent le plus.

Milieu urbain

La dernière variable qui entre dans la catégorie des variables de temps et de lieu est la variable du fait d'habiter un milieu urbain ou non. Faute de coefficients significatifs, rien ne peut rien affirmer pour l'estimation complète. Par contre, chez les hommes des cycles 2 et 3, le fait d'habiter un milieu urbain par rapport à un milieu rural fait augmenter la probabilité d'occuper un emploi chez les étudiants canadiens. Ce coefficient est pour sa part significatif à 99%. Comme la majorité des emplois disponibles se trouvent en zone urbaine, la probabilité d'emploi ne peut qu'augmenter. Aux cycles 4 et 5, l'effet d'habiter une zone urbaine est significativement positif à 95% chez les hommes et à 99% chez les femmes. Comme les études postsecondaires sont en majorité offertes dans un milieu urbain et que la majorité des emplois s'y trouvent, la probabilité que les étudiants habitant en milieu urbain occupent un emploi augmente. Le coefficient de cycles 4 et 5 est plus élevé. Les femmes ont aussi un coefficient plus élevé que celui des hommes lorsque l'on compare aux cycles 4 et 5. Ceci est

dû au fait que les emplois en zone rurale sont encore plus rares pour les femmes. Les emplois en milieu rural sont surtout des emplois du type manuel.

5.3 LES VARIABLES LIÉES AUX CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Les variables incluses dans cette catégorie sont les variables personnelles liées au soutien social et de la participation académique, ainsi que les variables de langues maîtrisées, la variable de statut conjugal et la variable de minorité visible.

Soutien social autodéclaré

Tout d'abord, dans l'estimation complète, le coefficient estimé de la variable de soutien social est significatif à 99,999%. Autant chez les hommes que chez les femmes, on remarque que plus l'individu indique un soutien social élevé, plus il va augmenter sa probabilité d'occuper un emploi. Les individus qui croient avoir un bon soutien social sont généralement plus en confiance vis-à-vis eux-mêmes. Les employeurs peuvent remarquer cette confiance en soi lors d'une entrevue d'embauche. Par contre, un individu qui occupe déjà un emploi peut aussi montrer une meilleure confiance en soi. La causalité entre l'emploi et la confiance en soi peut alors aller dans les deux sens. De plus, un meilleur réseau social augmente les opportunités d'emploi. Les femmes ont un effet plus important que les hommes à ce niveau. Par contre, comme la variable de soutien social est une variable autodéclarée, il est difficile de comparer ces résultats, car chaque individu a une perception différente d'un bon soutien social.

Pour les étudiants et les étudiantes des cycles 2 et 3, le soutien social augmente aussi la probabilité d'emploi. La même chose peut être affirmée pour les étudiants et les étudiantes des cycles 4 et 5, mais avec un niveau de significativité un peu plus faible.

Participation académique

Comme pour la variable de soutien social, la variable de participation académique est une variable autodéclarée avec laquelle on peut difficilement faire des comparaisons. Comme la perception d'une bonne participation académique diffère d'un individu à l'autre, on ne peut

faire de bonnes comparaisons. Par contre, les coefficients obtenus pour les étudiants et les étudiantes des cycles 4 et 5 sont les seuls qui sont significatifs, soit à 95%. Ils nous apprennent que les étudiants et les étudiantes qui croient fournir une bonne participation académique diminuent leur probabilité d'emploi. Ceci peut être dû au fait qu'une bonne participation académique exige que les étudiants et étudiantes consacrent du temps aux études. Le temps pouvant être consacré au travail est donc moins important.

Les langues maîtrisées

Un individu qui ne maîtrise qu'une seule langue devrait être désavantagé dans sa quête d'emploi par rapport à un individu qui maîtrise plusieurs langues. Au Canada, il y a deux langues officielles, soit l'anglais et le français. Donc, si un étudiant ne parle que le français, il devrait diminuer sa probabilité d'emploi dans les provinces majoritairement anglophones. De la même façon, un étudiant qui ne maîtrise que l'anglais devrait diminuer sa probabilité d'emploi au Québec, seule province majoritairement francophone. Un employeur est moins intéressé par un individu ne maîtrisant que l'anglais ou le français. L'individu unilingue pourrait ne pas vouloir appliquer pour un poste où la connaissance du français et de l'anglais. La référence choisie a été le fait de maîtriser le français et l'anglais. Un seul coefficient significatif par estimation est trouvé pour l'estimation complète et l'estimation des cycles 2 et 3. Ces résultats sont toutefois prévisibles. Les étudiantes qui ne maîtrisent que la langue anglaise diminuent leur probabilité d'emploi par rapport aux étudiantes qui maîtrisent le français et l'anglais ou qui sont unilingues français. L'effet négatif est cependant plus prononcé chez les étudiantes des cycles 2 et 3. Ceci peut être la conséquence du fait que les étudiantes plus jeunes ont moins d'expérience. Celles qui ne parlent que l'anglais ne peuvent concurrencer les étudiantes plus vieilles. Les étudiantes des cycles 2 et 3 qui ne parlent que l'anglais ont moins d'atouts pour le marché du travail.

Statut conjugal

La prochaine variable de cette catégorie est la variable du statut conjugal. Les employeurs peuvent préférer des étudiants célibataires plutôt que des étudiants en couple. Même s'ils sont encore étudiants, certaines personnes croient que le début de la vingtaine est le bon moment pour avoir des enfants. Comme une femme enceinte a droit à des congés de maternité, les employeurs ont certaines réticences à engager les jeunes femmes en couple. Ce fait est désormais aussi vrai pour les hommes, eux qui ont maintenant droit à des congés de paternité. Du côté de l'offre de travail, il est possible que les étudiants et étudiantes en couple soient moins disponibles pour le travail, étant donné leur volonté d'avoir des enfants. De plus, il est possible que certaines étudiantes qui ont des enfants en bas âge ne désirent pas travailler, ce qui diminue l'offre de travail de celles-ci. Dans l'estimation complète, les coefficients trouvés indiquent que les étudiantes qui sont célibataires ont une meilleure probabilité d'emploi que les étudiantes en couple. Donc, les employeurs préfèrent les étudiantes qui n'ont pas de conjoint, ne risquant pas de les perdre temporairement au profit de congés de maternité. Il est aussi possible que les étudiantes en couple ne désirent pas travailler, afin de se concentrer sur les études et la vie familiale. Chez les étudiants, ceux qui sont célibataires ont une plus faible probabilité d'emploi. Les étudiants en couple peuvent avoir une plus grande volonté de travailler afin de pallier aux dépenses du couple. Un étudiant dont la conjointe ne travaille pas lui amène une plus grande responsabilité financière. Il doit alors travailler afin de régler les dépenses du couple. Ces coefficients sont significatifs à un niveau de confiance de 99%.

Dans l'estimation des cycles 2 et 3, le fait que les étudiantes célibataires ont aussi une meilleure probabilité d'emploi que les étudiantes en couple est mis en évidence. Les mêmes explications que pour l'estimation précédente s'appliquent ici. De plus, les étudiants célibataires ont aussi une plus faible probabilité d'emploi que les étudiants en couple. Les effets pour les deux sexes sont toutefois plus prononcés que dans l'estimation complète. Aux cycles 4 et 5, une étudiante célibataire augmente aussi sa probabilité d'emploi par rapport à une étudiante en couple. L'effet est cependant moins prononcé que pour les étudiantes des cycles 2 et 3. Ceci peut être dû au fait que le nombre d'étudiantes en couple est plus nombreux aux cycles 4 et 5.

Minorité visible

La dernière variable liée aux caractéristiques personnelles est la variable d'appartenance à une minorité visible. Un individu appartenant à une minorité visible pourrait être plus enclin au travail étudiant. Certaines cultures mettent les études à l'avant-plan alors que d'autres y placent le travail. Dans l'estimation complète, il semble que le travail soit encouragé. Pour les deux sexes, on trouve que les personnes appartenant à une minorité visible ont une plus forte probabilité de travailler que ceux qui n'appartiennent pas à une minorité visible. Les étudiantes sont celles qui ont la plus forte probabilité de travailler. Dans l'estimation des cycles 2 et 3, on trouve des résultats allant dans la même direction pour les deux sexes. L'effet y est plus fort que dans l'estimation complète. Certaines cultures pourraient croire que les jeunes doivent commencer à travailler tôt. Un effet allant aussi dans la même direction est retrouvé dans l'estimation des cycles 4 et 5. Par contre, les effets pour les deux sexes sont plus faibles. Ceci peut être interpréter en disant que le travail étudiant est encouragé dans les cultures de certaines minorités visibles, mais que l'effet d'encouragement s'essouffle lorsque les étudiants et les étudiantes vieillissent et atteignent un certain niveau d'éducation. Les coefficients sont cependant un peu moins significatifs aux cycles 4 et 5.

5.4 LA VARIABLE DE REVENU PARENTAL

Tout d'abord, selon la littérature, une des variables les plus importantes qui expliquerait pourquoi les étudiants désirent occuper un emploi durant leurs études est le fait que les parents ne peuvent défrayer les sommes nécessaires pour payer les frais scolaires. Si les parents ne peuvent payer ces sommes, l'étudiant devra se tourner vers les programmes de prêts et bourses ou tout simplement vers le travail étudiant. Cet explication est surtout valable pour les étudiants au postsecondaire. Pour les étudiants du niveau secondaire, il est tentant d'occuper un emploi durant les études. Ils pourront alors se payer ce qu'ils veulent. De plus, certains parents incitent leurs jeunes à travailler durant les études, afin qu'ils deviennent plus responsables et qu'ils acquièrent de l'expérience sur le marché du travail. Afin de voir l'effet du revenu parental sur la probabilité d'emploi des étudiants et étudiantes, la variable a été séparée en quartiles. La référence est le quartile le plus élevé. Ce quartile a été choisi parce que les étudiants dont le revenu parental est le plus élevé sont supposément ceux qui travaillent le moins. Par contre, les coefficients trouvés sont tous non-significatifs. Le revenu

parental n'est disponible qu'une seule fois, soit au cycle 1. Afin de bien pouvoir cerner l'effet du revenu parental, il aurait fallu avoir des données tout au long des cycles 2 à 5. Donc, on ne peut rien affirmer sur l'effet du revenu parental sur la probabilité d'emploi des étudiants et des étudiantes.

5.5 LES VARIABLES LIÉES AUX ACTIVITÉS EXTRA-SCOLAIRES

Cette catégorie de variables comprend les variables du fait de faire du bénévolat et les variables d'activités parascolaires.

Bénévolat

Faire du bénévolat serait une bonne manière de prendre de l'expérience de travail et d'acquérir des aptitudes nouvelles. De plus, le bénévolat met les gens en contact avec une multitude d'autres personnes et aide ainsi à créer un bon réseau social. Finalement, le bénévolat donne une certaine confiance en soi aux gens qui le font. Les employeurs voient majoritairement d'un bon œil le fait de faire du bénévolat. L'expérience de travail et les nouvelles aptitudes acquises sont des avantages appréciés par les employeurs. De plus, l'individu sera plus porté à vouloir travailler s'il a déjà une idée de ce qu'est le travail. C'est sans doute pourquoi les coefficients estimés sont positifs, tant chez les étudiants que chez les étudiantes dans l'estimation complète. L'effet du bénévolat est plus fort chez les hommes que chez les femmes. Les aptitudes acquises par les hommes sont peut-être plus importantes aux yeux des employeurs. Les hommes pourraient aussi tout simplement en faire plus.

Aux cycles 2 et 3, on trouve aussi des effets positifs du bénévolat sur la probabilité d'emploi. Comme pour les autres variables étudiées jusqu'à présent, l'effet est plus fort dans cette catégorie d'âge. Ceci peut s'expliquer par le fait que le bénévolat est pour certains la première forme de contact avec le monde du travail. Ceux qui ont déjà ce type d'expérience sont alors avantagés. L'effet est toutefois ici aussi plus faible pour les étudiantes. Aux cycles 4 et 5, on aurait pu s'attendre à un effet contraire, car le bénévolat prend alors moins de place dans l'expérience de travail des étudiants et des étudiantes. Plusieurs ont déjà occupé un

emploi, ce qui leur donne une certaine expérience de travail. Par contre, comme les coefficients estimés ne sont pas significatifs, on ne peut confirmer cette théorie.

Activités parascolaires

Il serait aussi favorable de pratiquer certaines activités parascolaires. Les individus en pratiquant auraient un meilleur réseau social et une meilleure confiance en soi. De plus, dépendamment du type d'activité parascolaire, il se peut que l'individu apprenne des choses utiles sur le marché du travail. Par exemple, une personne qui monte une pièce de théâtre apprend à diriger les autres. Un employeur pourrait remarquer cette compétence et ainsi être intéressé à sa candidature pour un emploi. Par contre, le nombre d'heures accordé pourrait venir en conflit avec la possibilité de travailler. Si l'individu consacre déjà du temps à ses études et à des activités parascolaires, il est possible qu'il ne reste pas beaucoup de temps à consacrer à un travail. L'offre de travail serait alors à la baisse. La base de comparaison est le fait de ne pas faire d'activités parascolaires. Dans l'estimation complète, les hommes qui consacrent moins de 4 heures aux activités parascolaires ont une meilleure probabilité d'emploi que ceux qui n'y consacrent pas de temps. De plus, on remarque que les hommes qui consacrent au moins 4 heures par semaine aux activités parascolaires ont une probabilité d'emploi plus forte que ceux qui consacrent moins de 4 heures aux activités parascolaires. La contrainte de temps n'apparaît pas dans ces résultats. Il semble que plus les étudiants pratiquent d'activités parascolaires, plus ils sont avantagés dans leur recherche d'emploi. Chez les étudiantes, il est possible d'affirmer que consacrer au moins 4 heures aux activités parascolaires est bénéfique sur la probabilité d'emploi. L'effet est cependant moins fort que chez les étudiants. Il est possible que le type d'activités parascolaires pratiqué par les hommes offre des compétences plus transparentes lors des entrevues pour un emploi. Ces compétences pourraient aussi inciter plus fortement les étudiants à vouloir travailler que les compétences acquises par les étudiantes.

Lorsque l'on s'attarde aux coefficients estimés aux cycles 2 et 3, on remarque que consacrer du temps aux activités parascolaires est aussi avantageux pour les étudiants et les étudiantes. Les effets sont également plus forts pour les deux sexes, démontrant que les compétences acquises dans ces activités sont un moyen de se mettre en valeur sur le marché du travail.

C'est un effet semblable à celui du bénévolat expliqué plus haut. Par contre, chez les hommes, en comparant avec les coefficients estimés dans l'estimation complète, on trouve que faire moins de 4 heures d'activités parascolaires est optimal. La contrainte de temps commence à apparaître pour cette catégorie d'étudiants. Rien ne peut être ajouté pour ce qui est des étudiants et des étudiantes des cycles 4 et 5.

5.6 LA VARIABLE DU NIVEAU D'ÉTUDES

La variable du niveau d'étude nous éclaire sur le niveau de scolarité de l'individu. On peut alors savoir si l'individu se trouve au niveau secondaire ou au niveau postsecondaire. Un individu se trouvant au niveau postsecondaire pourrait vouloir travailler plus afin de payer les frais liés à la scolarité. Par contre, ces mêmes individus pourraient décider de travailler moins et de consacrer plus de temps à leurs travaux académiques. Dans l'estimation complète, on trouve que les hommes étudiant au niveau postsecondaire diminuent leur probabilité d'emploi. Ceux-ci seraient alors plus enclins à consacrer du temps à leurs études. Les étudiantes, quant à elles, sont plus portées à aller travailler au niveau postsecondaire qu'au niveau secondaire. Elles préfèrent donc avoir moins de dettes à la fin de leurs études en travaillant plus.

Comme exposé au tableau 4.7, il y a un certain pourcentage d'étudiants et d'étudiantes au niveau postsecondaire durant les cycles 2 et 3. Les coefficients estimés pour les deux sexes portent à croire que ces individus préfèrent aller travailler plutôt que de consacrer plus de temps à leurs études. L'effet est plus fort chez les femmes à ce moment. Aux cycles 4 et 5, l'effet diminue chez les femmes. La probabilité d'emploi augmente moins si les étudiantes de ces cycles étudient au niveau postsecondaire. Les coefficients perdent un peu de leur significativité aux cycles 2 et 3 pour les hommes, ainsi qu'aux cycles 4 et 5 pour les femmes. Le coefficient aux cycles 4 et 5 n'est pas significatif pour les hommes.

CONCLUSION

L'objectif principal de ce mémoire était de déterminer l'impact du salaire minimum sur l'emploi des étudiants. Avec les résultats trouvés, il est possible d'affirmer que le salaire minimum a un impact sur l'emploi des étudiants. Cet impact est négatif. Une hausse du salaire minimum amène une diminution de la probabilité d'emploi des étudiants. De plus, cette étude montre que l'impact d'une hausse du salaire minimum affecte plus sévèrement l'emploi des étudiants que l'emploi des étudiantes. Afin de mieux voir l'effet du salaire minimum, trois estimations ont été effectuées. La première estimation a été effectuée avec l'échantillon complet. La deuxième estimation a été effectuée pour les étudiants et les étudiantes des cycles 2 et 3, et la troisième pour les étudiants et les étudiantes des cycles 4 et 5. Dans chacune des estimations, un effet négatif de la hausse du salaire minimum sur l'emploi des étudiants et des étudiantes est toujours retrouvé. L'effet est plus fort aux cycles 2 et 3. Il diminue ensuite aux cycles 4 et 5. Finalement, cette étude se range du côté des études qui sont en faveur de la théorie du marché concurrentiel concernant les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes.

Ce mémoire avait aussi pour but de savoir si la conjoncture économique avait un rôle à jouer dans la probabilité d'emploi des étudiants. Les résultats trouvés tendent à dire que si le taux de chômage augmente, la probabilité d'emploi diminue dans l'estimation avec l'échantillon complet et dans l'estimation pour les étudiants et les étudiantes des cycles 4 et 5. Ceci vaut pour les deux sexes. L'effet du taux de chômage est toutefois plus fort pour les femmes que les hommes. Pour les étudiants et les étudiantes plus jeunes des cycles 2 et 3, la hausse du taux de chômage a un effet positif sur l'emploi étudiant des deux sexes. Par contre, l'effet du taux de chômage est très faible dans toutes les estimations. Une hausse du salaire minimum a un plus grand impact sur la probabilité d'emploi des étudiants et des étudiantes qu'une hausse du taux de chômage.

Selon la littérature, plusieurs autres variables influent sur la probabilité d'emploi des étudiants. Ces variables étaient l'âge, le mois de l'année, la province de résidence, le fait d'habiter une région urbaine, le soutien social obtenu, la participation académique fournie, les langues maîtrisées, le statut marital, l'appartenance à une minorité visible, le revenu des parents, les activités bénévoles, les activités parascolaires et le niveau d'études. Cependant, certaines variables ont rarement ou n'ont pas d'effet significatif selon les résultats de cette étude. La participation académique fournie, les langues maîtrisées et le revenu des parents n'ont pas d'effets significatifs.

Recommandations

Au plan de la politique publique, si l'on veut que les étudiants et les étudiantes soient plus préoccupés par leur réussite scolaire, la hausse du salaire minimum est une bonne chose. Un salaire minimum plus élevé entraîne un attrait pour les étudiants et les étudiantes, mais l'effet net est que les employeurs vont engager moins d'étudiants et d'étudiantes. Par contre, les étudiants et les étudiantes qui conservent leur emploi devraient avoir une limitation du nombre d'heures de travail. De cette façon, les employeurs ne pourraient augmenter les heures de travail au-delà d'un certain nombre. Le travail ne pourrait ainsi nuire à la réussite scolaire des étudiants et des étudiantes embauchés. De plus, une hausse du taux de chômage entraîne aussi une diminution de l'emploi étudiant pour les étudiants et les étudiantes plus âgés. Par contre, cette même hausse entraîne une augmentation de l'emploi étudiant chez les plus jeunes. Donc, si le résultat voulu est de favoriser la réussite scolaire des étudiants et des étudiantes du niveau secondaire, niveau où le décrochage est le plus élevé, il faudrait tenter de diminuer le taux de chômage.

Limites de cette étude

Cette étude n'a cependant pas la prétention d'être parfaite. Certaines faiblesses n'ont pu être contournées. Il aurait été intéressant d'avoir accès à un suivi durant les cycles 2 à 5 du revenu parental. Dans la base de données utilisée, on ne fournit que le revenu parental au cycle 1. Avec les données pour les cycles 2 à 5, il aurait été possible de voir l'effet du revenu parental sur l'emploi étudiant. De plus, les variables de soutien social et de participation

académique sont des variables autodéclarées, ce qui rend les comparaisons difficiles, étant donné que chaque individu a sa propre conception d'un bon soutien social ou d'une bonne participation académique.

De plus, la base de données ne permet pas de séparer les étudiants et les étudiantes selon le régime d'étude. Il n'y a pas de moyen de déterminer si l'étudiant est inscrit à temps plein ou à temps partiel. Au moment de fabriquer l'échantillon de travail, la variable qui implique le fait d'étudier à temps plein doit être utilisée, car c'est la seule variable mensuelle portant sur le sujet. Il aurait fallu avoir une variable mensuelle qui indique si les étudiants étudient à temps plein ou à temps partiel. De cette façon, on aurait pu voir l'effet sur ces deux groupes. Ceci pourrait être un autre bon sujet d'étude.

Au moment de la construction de la base de données, lorsque les individus n'ayant pas de réponses aux variables de rattachement sont éliminés, un biais de sélection peut être créé. Par contre, ce biais ne peut être contourné. Afin de pouvoir avoir une valeur de salaire minimum et de taux de chômage pour chaque individu, il faut utiliser les provinces de résidence comme variable de rattachement.

Un autre problème est qu'il est impossible de différencier les étudiants et les étudiantes au chômage de ceux qui ne recherchent pas d'emploi. Ces deux états sont placés dans la même catégorie. L'état du chômage implique en soi une recherche d'emploi. Il aurait pu être intéressant de pouvoir traiter les étudiants et les étudiantes au chômage comme travailleurs.

Finalement, il est possible que l'attrition cause un certain biais. Les individus qui n'ont pas répondu à tous les cycles peuvent causer un biais. Il peut se créer une certaine tendance qui ne sera pas continuée si plusieurs personnes formant la tendance quittent le bassin de répondants.

Malgré tout, cette étude se montre sérieuse et prétend tout de même apporter une certaine lumière sur le lien entre le salaire minimum et l'emploi des jeunes.

APPENDICE A

GLOSSAIRE SUR LA BASE DE DONNÉES

Cohorte A : Cette cohorte est formée de jeunes nés en 1984 âgés de 15 ans en 1999. Ce sont des jeunes qui fréquentaient un établissement scolaire canadien à ce moment. Cette cohorte permet de voir les effets à long terme sur la transition entre le milieu scolaire et le milieu professionnel.

Cohorte B : Cette cohorte est formée de jeunes de 18 à 20 ans en 1999. Ceux-ci étaient interrogés afin d'obtenir des informations sur la transition entre la formation scolaire et le marché du travail. Cette cohorte permet de voir les effets à court terme de cette transition.

Cycles. L'appellation cycle se réfère ici à une période de temps de 2 ans. Chaque tranche de deux ans qui passe est dénotée comme étant un cycle. Par exemple, pour les années 2000 et 2001, on a un cycle. Ces cycles vont du cycle 2, incluant 2000 et 2001 au cycle 5, incluant 2006 et 2007, dans cette étude.

EJET. L'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET) est une enquête longitudinale qui est menée afin de pouvoir examiner la transition des jeunes entre le milieu scolaire et le milieu professionnel. Elle permet de voir les principaux enjeux dans la vie des jeunes liés à la transition entre milieu scolaire et milieu professionnel.

Enquête PISA. Le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) est un projet mené par l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) afin de mieux cerner les politiques à mettre en place vis-à-vis les étudiants. Cette enquête vise à connaître le niveau des connaissances acquises dans chaque pays de l'OCDE, afin de voir si les étudiants finissants sont prêts à intégrer le marché du travail.

RÉFÉRENCES

Addison, John T., McKinley L. Blackburn et Chad D. Cotti. 2007. «The Effect of Minimum Wages on Labor Market Outcomes: County-Level Estimates from the Restaurant-and-Bar Sector», *The Rimini Centre for Economic Analysis*: p.1-47.

Beaudry, Paul, Thomas Lemieux et Daniel Parent. 2000. «What is Happening in the Youth Labour Market in Canada?», *Canadian Public Policy-Analyse de politiques*: Vol.26, Supplément / numéro spécial 1, p.59-83.

Béduwé, Catherine et Jean-François Giret. 2004. «Le travail en cours d'études a-t-il un effet sur l'insertion professionnelle?», *Économie et Statistiques*, No.378-379, p.55-83.

Brown, Charles, Curtis Gilroy et Andrew Kohen. 1982. « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment», *Journal of Economic Literature*, Vol.XX, p.487-528.

Campolieti, Michele, Tony Fang et Morley Gunderson. 2005. « How Minimum Wages Affect Schooling-Employment Outcomes in Canada, 1993-1999», *Journal of Labor Research*: Vol. 26, No. 3, p.533-543.

Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*. Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/CNSMCGI.EXE>.

Canada, Statistiques Canada. 2010. *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, mensuel (personnes sauf indication contraire)*. Tableau 282-0001. Adresse URL: <http://estat2.statcan.gc.ca/cgi-win/ensmeci.pgm>.

Canada, Statistiques Canada. 2010. *Le salaire minimum*. Adresse URL:<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/topics-sujets/minimumwage-salaireminimum/minimumwage-salaireminimum-2009-fra.htm>.

Canada, Statistiques Canada. 2009. *Éducation*. Adresse URL:
http://www41.statcan.gc.ca/2008/1821/ceb1821_000-fra.htm.

Canada, Statistiques Canada. 2011. *Enquête auprès des jeunes en transition(EJET)*. Adresse URL : http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=4435&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2.

Card, David. 1992. «Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-89», *Industrial and Labor Relations Review*: Vol.46, No.1, p.38-54.

Card, David, et Alan B.Krueger. 1994. «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania», *The American Economic Review*: Vol.84, No.4, p.772-793.

Fondeur, Yannick et Claude Minni. 2004. « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et Statistique*, Vol.378, p. 85-104.

Fondeur, Yannick et Claude Minni. 2006. « L'accès des jeunes à l'emploi », *Données sociales-La société française*, Edition 2006.

Hall, Joshua, et Mary Keister. 2007. «High School Employment and Academic Achievement: A Note for Educational Leaders». *Beloit : Beloit College*, 10 p.

Hartley, Robyn. 1992. «What Unemployment Means: Young People and their Families», *Family Matters*, no.33, p.19-21.

Katz, Lawrence et Alan B. Krueger. 1992. « The effect of the minimum wage on the fast-food industry », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.46, No.1, p.6-21.

Kubitschek, Warren N., Robert D. Mare et Christopher Winship. 1984. «The Transition from Youth to Adult: Understanding the Age Pattern of Employment», *The American Journal of Sociology*, Vol.90, No.2, p. 326-358.

Neumark, David, et William Wascher. 2000. «Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment», *The American Economic Review*: Vol.90, No.5, p.1362-1395.

O'Regan, Katherine et John M. Quigley. 1998. «Teenage Employment and the Spatial Isolation of Minority and Poverty Households», *The Journal of Human Resources* ,Vol.31, No.3. ,55 p.692-702.

Rebitzer, James B. et Lowell J. Taylor. 1995. «The consequences of minimum wage laws: Some new theoretical ideas», *Journal of Public Economics*, No.56, p.245-255.

Shapiro, Carl et Joseph E. Stiglitz. 1984. «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device», *The American Economic Review*, Vol.74, No.3, p.433-444.

Wulff Pabilonia, Sabrina. 2001. «Evidence on Youth Employment, Earnings, and Parental Transfers in the National Longitudinal Survey of Youth 1997», *The Journal of Human Resources*: Vol. XXXVI, p.795-822.

Zadovny, Madeline. 2000. «The effect of the minimum wage on employment and hours», *Labour Economics*, No.7 (2000), p. 729-750.