



Recherches sur les
Impacts
Psychologiques,
Organisationnels et
Sociaux du
Travail

Précarisation du travail et santé : briser le cercle vicieux de l'exclusion

ROMAINE MALENFANT, Ph.D., sociologie
Équipe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et
sociaux du travail (RIPOST)
CLSC Haute-Ville-Des-Rivières

ANDRÉE LARUE, Ph.D., éducation
Équipe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et
sociaux du travail (RIPOST)
CLSC Haute-Ville-Des-Rivières

MYLÈNE JETTÉ, M.A., sociologie
Équipe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et
sociaux du travail (RIPOST)
CLSC Haute-Ville-Des-Rivières

MICHEL VÉZINA, MD, FRCP
Équipe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et
sociaux du travail (RIPOST)
Université Laval

LOUISE ST-ARNAUD, Ph.D., réadaptation
Équipe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et
sociaux du travail (RIPOST)
CLSC Haute-Ville-Des-Rivières

Juillet 2004

Cette recherche a été subventionnée par le Fonds de recherche Société et Culture

Vous pouvez vous procurer ce document au coût de 15 \$ en faisant votre chèque à l'ordre du Centre de santé et de services sociaux de Québec-Sud et en le faisant parvenir à l'adresse suivante :

Madame Renée-Claude Landry
Centre de documentation
Centre de santé et de services sociaux de Québec-Sud
55, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1R 1S9

Téléphone : (418) 641-2572 poste 5551
Télécopieur : (418) 522-5437
Courriel : reneeclaude.landry@ssss.gouv.qc.ca

Ce rapport est également offert gratuitement sur notre site Web : www.cchvdr.qc.ca

Dépôt légal : 2005
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-922823-14-8

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. Des effets connus sur la santé	2
1.1 La précarisation de l'emploi	6
1.2 L'insécurité en emploi	8
2. Les objectifs de la recherche	10
3. La méthodologie de recherche	10
PREMIÈRE PARTIE : LES TRAJECTOIRES EN RÉTROSPECTIVE	
4. La situation des participantes et participants lors de la première entrevue	13
4.1 Le parcours de formation	16
4.2 L'entrée sur le marché du travail et l'évolution de la trajectoire professionnelle	19
4.3 La situation de vie	21
DEUXIÈME PARTIE : LES TRAJECTOIRES EN LONGITUDINAL	
5. Vingt-quatre mois dans l'évolution des trajectoires étudiées	26
5.1 La trajectoire professionnelle	26
5.2 Les formations et les qualifications	39
5.3 La situation de vie	44
6. Des éléments qui influencent la sortie de la précarité professionnelle	45
6.1 Des facteurs liés au marché et à l'organisation du travail	45
6.2 La recherche d'emploi	48
6.3 Les capacités de travail et les comportements	50
6.4 Les décisions professionnelles	50
6.5 Le poids de la formation et des qualifications	51
6.6 Le soutien.....	53
6.7 La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.....	53
6.8 Les limitations et les problèmes de santé	54
TROISIÈME PARTIE : DES LIENS ENTRE L'EMPLOI, LE TRAVAIL ET LA SANTÉ	
7. Les situations de travail qui précarisent la santé	55
7.1 La position sur le marché du travail	55
7.2. Des conditions de travail qui usent	59
7.3 Des rapports sociaux qui perturbent	61
7.4 La mise en doute des compétences professionnelles	63
7.5 Un avenir sans horizon	63
8. Des illustrations du processus de construction de l'in/capacité de travail	64
8.1 L'histoire de Fabienne	66
8.2 L'histoire de Christian.....	75
CONCLUSION	79
BIBLIOGRAPHIE	87

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition des participantes et participants selon le niveau de scolarité lors de la première entrevue	13
Tableau 2	Répartition des participants et participantes de 15-29 ans selon la situation d'emploi lors de la première entrevue	14
Tableau 3	Répartition des participants et participantes de 45-64 ans selon la situation d'emploi lors de la première entrevue	14

PRÉCARISATION DU TRAVAIL ET SANTÉ

BRISER LE CERCLE VICIEUX DE L' EXCLUSION

INTRODUCTION

Un fort mouvement de transformations du travail s'est enclenché au cours des dernières années à la suite d'une restructuration majeure de l'économie mondiale et du marché du travail (Desrochers, 2000; Matte, 1998; Dubé et Mercure, 1997; Appay et Thébaud-Mony, 1997; Reynolds, 1997; Shortt, 1996). Ces changements ont conduit à un alourdissement des tâches et dans plusieurs cas à leur complexification, à l'accélération du rythme de travail, à la concurrence et à la compétitivité, au resserrement des échéanciers et à la diversification des formes d'emploi. Parallèlement, les besoins en main-d'oeuvre ont changé notamment les exigences au plan des qualifications, de la performance, de l'autonomie et de la disponibilité (Statistique Canada, 1998). Plusieurs personnes se sentent moins outillées pour affronter les exigences professionnelles et l'instabilité financière qui pourraient résulter d'une perte d'emploi ou de difficultés persistantes d'intégration au marché du travail. En résulte un fort sentiment d'insécurité qui, selon les résultats de recherches de plus en plus nombreuses, ont des impacts significatifs sur la santé. Le défi social, durant cette période de transition, est de soutenir les populations plus vulnérables soit à cause de ressources personnelles, professionnelles et sociales réduites, soit à cause d'une dégradation de leurs conditions de travail, d'une perte d'emploi inattendue ou d'une intégration au marché du travail qui se fait attendre. Les plus jeunes travailleurs et les plus vieux, surtout les moins qualifiés, sont particulièrement affectés (Gauthier et col., 1998).

La recherche entreprise voulait documenter ce que signifiaient ces changements pour les individus et leurs familles. Elle s'inscrit dans la problématique de la précarisation du travail et de la santé en tant que processus socialement construit. On peut définir la précarisation comme un processus de détérioration non seulement des conditions de travail et du lien d'emploi, mais également du travail en tant qu'activité professionnelle structurante et de réalisation de soi. Les bouleversements dans les modes de vie que provoque la recomposition du marché du travail, les exigences qu'elle impose pour «rester dans la course» de même que l'importance que revêt le travail au plan du statut social et de la construction de l'identité, agissent sur la santé (Drulhe, 1996; Bourbonnais et Vézina, 1995; Dejours, 1993). Quelles sont les conséquences des stratégies qui poussent à accepter de moins bonnes conditions de travail, y compris une déqualification ou des risques pour la santé, afin d'obtenir ou conserver son statut de

travailleur? Le cercle vicieux des emplois non qualifiés ou précaires n'est-il pas susceptible d'entraîner un sentiment profond d'échec professionnel et de désillusion pouvant conduire à des formes de désengagement progressif voire à une exclusion du marché du travail? Comment les répercussions des boucles de précarisation (emplois précaires, chômage, aide sociale, emplois précaires) sur la santé et le bien-être des individus qui y sont piégés et leurs impacts sur les projets professionnels et familiaux peuvent-ils inspirer les politiques publiques? Ce sont ces questions qui sous-tendent les objectifs de recherche visés.

1. Des effets connus sur la santé

Longtemps les recherches en santé au travail ont adopté comme perspective la vulnérabilité individuelle pour expliquer les difficultés liées au travail et à l'emploi. Maintenant, l'organisation du travail et l'intégration au marché du travail font partie des déterminants reconnus de la santé. Nous ne mettrons pas ici l'accent sur la littérature qui fait état des effets délétères de certains modes d'organisation du travail. Rappelons brièvement que cette littérature désigne le déficit de reconnaissance (faible salaire ou salaire insuffisant; manque de respect ou d'estime de la part des collègues ou des supérieurs hiérarchiques), le manque d'autonomie et les possibilités d'utiliser et de développer ses habiletés de même que l'intensification du travail (quantité, complexité, contraintes de temps) comme étant les conditions les plus délétères (Seagrist, 1996, 1998; Karasek, 1997, Fryer, 2000, Gallie, 2000). De plus, les modes d'organisation du travail axés sur la performance et l'excellence sont difficiles pour les travailleurs et travailleuses qui supportent mal la pression parce qu'ils ont par exemple une santé plus fragile. Les valeurs de compétition, de réussite individuelle, d'indépendance et d'autosuffisance sont oppressives pour les personnes qui présentent un problème de santé mentale et cela est encore plus évident pour celles qui rechutent souvent (St-Arnaud et col., 2000; Deegans, 1988).

L'absence d'emploi ou l'obtention d'un emploi précaire, temporaire, sans protection et les conditions qui y sont rattachées ont aussi des effets dommageables. En effet, être privé d'un lien d'emploi influence le regard que l'on pose sur soi et le regard que les autres posent sur nous et les sentiments de rejet, d'injustice ou d'incompréhension qui peuvent en découler minent petit à petit l'état de santé.

Tout un pan de recherches sur les impacts du chômage sur la santé s'est d'ailleurs développé suite aux récessions des années 1980 et 1990 et qui avait mis en relief de tels effets. Certaines de ces recherches ont mesuré des associations statistiques entre le chômage et l'excès de

mortalité, de morbidité et de consommation de médicaments par rapport à la population générale ou à des populations de travailleurs stables (Derriennic, 1998; Shortt, 1996; Jin et col., 1995 et Demazière, 1995). Selon Benach et ses collaborateurs (2002), il existe maintenant une grande évidence à l'effet que le chômage, notamment par les préoccupations qu'il engendre sur le plan financier, est fortement associé aux impacts négatifs sur la santé et aux conditions de vie défavorables. De plus, il semblerait que quand les difficultés à dénicher un emploi persistent, les gens ont tendance à se décourager et à réduire leur recherche d'emploi ou encore à s'installer dans un emploi mal payé, ce qui n'améliore pas leur niveau de bien-être. Ces effets sont d'autant plus importants parce que le vécu lors du processus de retour en emploi, par exemple la motivation, la situation financière, la santé mentale, influence la qualité de l'emploi obtenu et l'intégration au travail (Vinokur et Schul, 2002).

Les chômeurs déclarent souffrir d'un ensemble de symptômes que l'on peut qualifier de mal-être (nervosité, anxiété, céphalées, insomnie, etc). Ils évoquent aussi en plus grand nombre la perte de confiance en soi et des états dépressifs. Les symptômes de dépression les plus fréquemment recensés chez les chômeurs (perte d'appétit, troubles du sommeil, sentiment d'être coupable et sans valeur, absence d'envie de vivre, difficultés de concentration, etc.) contribuent à donner l'image d'une atteinte plus lourdement ressentie ou tout au moins ressentie comme plus profondément invalidante vis-à-vis les exigences que supposent des démarches actives pour se trouver un emploi (Bungener & Pierret 1994). Les effets de la perte d'emploi sont dévastateurs chez les plus de 45 ans qui craignent des difficultés importantes, compte tenu de leur âge, à réintégrer le marché du travail et qui doivent, dans certains cas, subir une diminution appréciable du niveau de vie auquel ils étaient habitués (Malenfant et col., 1999; Lobo 1996). Enfin, des taux plus élevés d'idées suicidaires ou de suicides ont également été observés dans des études récentes pour des populations sans emploi ou en insécurité d'emploi (Krautt et Walld, 2003; Fergusson et col., 2001; Chastang et Leclerc, 2001; Lewis et Sloggett, 1998).

Les recherches que nous avons citées ont été conduites par des chercheurs issus de milieux diversifiés et utilisant des approches tout aussi variées. Une grande majorité affirment que la perte d'un emploi est responsable d'une détérioration de la santé mentale, tant chez les personnes qui ne souffraient pas de problèmes de santé mentale que chez ceux qui en souffraient. Pour celles déjà atteintes, la perte d'emploi occasionnerait de plus grands problèmes. Celles qui ne souffraient pas de problèmes de santé mentale avant la perte de leur

emploi, mais qui en ont développés par la suite, présentent un risque aussi grand de demeurer sans emploi (Fryer 2000; Vinokur et Schul, 2002). Les périodes de récession économique les rendent d'ailleurs particulièrement vulnérables. Les employeurs ont en effet tendance à rendre leurs critères de sélection plus spécifiques, excluant par le fait même des individus souffrant de problèmes de santé physique ou mentale alors que dans de meilleures circonstances économiques, elles auraient probablement été embauchées. Ainsi, les difficultés économiques diminuent la tolérance sociale face aux invalidités. Selon Fryer (1998), il est donc primordial de ne pas séparer les causes sociales des causes individuelles du non-emploi. Ce sont deux causes qui se conjuguent, formant des expériences du non-emploi diversifiées. Enfin, les effets d'une perte d'emploi peuvent perdurer au-delà du retour au travail lequel, en ce qui concerne la santé mentale, n'est pas dans tous les cas salubre.

Dans une recherche comparative sur la santé mentale et l'exclusion sociale chez 8 000 jeunes sans emploi en Scandinavie, Hammer (2000) démontre que des processus de disqualification sociale sont mis en œuvre lorsque le chômage, l'isolement social et les privations économiques sont associées à des problèmes de santé mentale. Les problèmes de santé mentale réduisent les chances de retour sur le marché du travail ou sur les bancs de l'école alors que l'isolement social engendré par l'exclusion du marché du travail accroît les symptômes de détresse psychologique lesquels, en retour, sont associés à un chômage continu. Bien que l'intégration sociale puisse atténuer les problèmes de santé mentale, elle n'augmente pas nécessairement les probabilités d'intégration en emploi ou au système éducatif. Les problèmes sont par ailleurs accentués par les difficultés économiques de ces jeunes. Les résultats de Hammer montrent que dans un pays où les politiques d'assurance-emploi sont généreuses, le chômeur va mieux vivre sa situation de chômage, ce qui va diminuer sa détresse psychologique. On peut toutefois en conclure que les difficultés liées à l'emploi ne sont pas réglées pour autant, mais en ayant une meilleure santé mentale, les possibilités de trouver un emploi sont meilleures.

Pour les jeunes, les privations matérielles perçues semblent les conditions qui génèrent le plus de détresse psychologique. Si les caractéristiques sociodémographiques, les conditions de vie, les expériences de chômage, les attitudes et le soutien parental ont des effets qui varient selon le sexe et la situation d'emploi, les privations matérielles perçues quant à elles agissent de la même façon sur la santé des jeunes, peu importe leurs caractéristiques ou leur situation de vie

ou de travail (Bjarnason et Sigurdardottir, 2003). En effet, les niveaux de détresse mesurés sont similaires chez ceux ayant trouvé un emploi temporaire, ceux qui sont retournés à l'école ou encore ceux qui laissent le marché du travail pour rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants par exemple. Ces situations diminuent la détresse, mais de façon moindre que l'accès à un emploi permanent. Les périodes sans emploi seraient donc plus dommageables pour la santé mentale notamment lorsque ces périodes s'allongent et que les privations matérielles augmentent. Plus la période sans emploi est longue, plus les privations matérielles ont des impacts au-delà de cette période. Le soutien social offre une protection qui a des effets positifs plus importants pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes à l'exception du soutien parental qui agit de la même façon pour les unes que pour les autres. Les jeunes qui connaissent de fréquentes périodes sans emploi, qui vivent seuls ou avec des amis présentent plus de détresse que ceux qui vivent chez leurs parents. Les chercheurs ont d'ailleurs trouvé une relation dynamique entre l'importance accordée par le jeune au fait d'avoir un emploi et le soutien parental qu'il reçoit, l'engagement au travail du jeune étant en fait récompensé par un plus grande approbation des parents laquelle diminue la détresse. Par contre, la perception d'une pression trop forte, exercée par les parents, à trouver un emploi peut aussi contribuer à une hausse de la détresse.

Dans le même ordre d'idée, Strandh (2000) a étudié dans une enquête longitudinale les impacts de la sortie du chômage selon les voies qui avaient été prises par 3500 Suédois sans emploi au moment de leur entrée dans la cohorte. Ses résultats indiquent que le recouvrement de la santé mentale dépend jusqu'à quel point le nouveau statut résout les difficultés économiques et les incertitudes face à la situation de l'emploi. La sortie vers un emploi permanent a le plus grand impact sur l'amélioration de la santé mentale comparativement à l'emploi temporaire ou à l'emploi autonome alors que le retour aux études n'apporte pas d'amélioration pour tous ni la retraite précoce. Par ailleurs, la maternité ou la paternité est susceptible de favoriser une meilleure santé mentale. Chez les jeunes qui entrent en chômage dès la sortie de l'école, des effets sont perceptibles sur les comportements de santé à risque, plus particulièrement sur le tabagisme, et sur l'incidence de symptômes psychologiques. De tels effets peuvent perdurer plus tard dans la vie adulte (Hammarstrom et Janlert, 2001).

Ajoutons que, des études sur l'exclusion sociale, se dégage l'idée que les exclus en viennent à souffrir de désavantages cumulatifs générés par leur marginalisation du marché du travail. Avec le temps, ces multiples carences se renforcent mutuellement, limitant leur accès aux

ressources sociales et économiques leur permettant une participation active à la société ou fragilisant leur sentiment d'avoir une valeur sociale. Par exemple, selon Price et ses collaborateurs (2002), l'augmentation des symptômes psychologiques dus à une perte d'emploi et à des conditions économiques précaires influencent à son tour les probabilités de réembauche et ce cercle vicieux peut conduire au développement d'incapacités chroniques chez certaines personnes. Le sentiment de perte de contrôle sur sa situation de vie jouerait un rôle important dans la construction de ce processus, notamment lorsque les personnes sans emploi estiment que l'emploi est hors d'atteinte et que cette situation est normale parce qu'elles n'ont pas les qualifications requises pour répondre aux exigences du marché du travail et parce qu'elles considèrent ne pas faire une recherche d'emploi suffisante. L'apathie, la résignation et la dépression sont des réactions au fait de se percevoir comme appartenant à un groupe socialement défavorisé, ce qui n'est pas le cas des personnes qui considèrent que les barrières de classe sont perméables et que leur statut actuel est injuste. Même que chez ces dernières, des niveaux de santé mentale supérieurs aux personnes en emploi peuvent être observés (Herman, 1999).

1.1 La précarisation de l'emploi

Depuis ces dernières années, ce sont les recherches sur la précarité d'emploi qui constituent une source d'informations particulièrement enrichissantes en regard de l'importance de la qualité des conditions de travail et de la sécurité d'emploi pour la santé. Plusieurs études concluent même qu'un emploi peu satisfaisant, précaire ou sous-qualifié, ne permet pas l'atteinte d'un état de santé mentale meilleur que le chômage (Benach et col., 2002; Fryer 2000; Westerlund 2000; Fryer 1998). Une revue de la littérature scientifique menée pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail+ (Platt et col., 1999) sur les liens entre le statut d'emploi et la santé de même que l'analyse des données de la deuxième enquête européenne sur les conditions de travail révèlent que l'insécurité d'emploi entraîne une dégradation de la santé physique perçue et l'augmentation de certains symptômes cliniques. Les personnes qui ont déjà été en chômage ou qui ont signé des contrats à durée déterminée sont celles qui, en général, souffrent le plus de la précarité de leurs conditions de vie (Kinnunen et Natti, 1994). Les conditions de travail des travailleurs précaires sont plus mauvaises que celles des travailleurs permanents. Les travailleurs aux niveaux inférieurs de l'entreprise qui ont peu d'idées des effets probables des changements organisationnels qui s'annoncent et qui ont en général peu de possibilités de prendre des

décisions, sont ceux qui courent le plus grand risque de tomber malade. Selon Metcalfe et col. (2003), de fréquents changements d'emploi seraient susceptibles d'accroître les comportements à risque pour la santé, plus spécifiquement le tabagisme, la consommation d'alcool en grande quantité et le peu d'exercice physique.

Par ailleurs, des médecins du travail français s'accordent pour dire qu'ils observent couramment chez les personnes dont la situation d'emploi est précaire des malaises physiques qui ont des effets psychiques ou des affections psychosomatiques : atteintes respiratoires, digestives, rachidiennes, troubles du sommeil, anxiété et dépression (Collectif, 1998). Ils ont également observé que l'intensification du travail liée à la précarisation de l'emploi draine les énergies et use prématurément. L'augmentation du temps de travail, des cadences et des rythmes imposés, l'augmentation des objectifs à atteindre, des distances à parcourir, le rapprochement des échéanciers, la variation des lieux et des horaires de travail sont autant de facteurs qui contribuent à cette hypersollicitation de la personne. Une détérioration des relations entre les membres du personnel a aussi été observée. Cette détérioration des relations de travail aurait pour effet de provoquer un repli défensif des individus : d'une part, les salariés intensifient leur travail, partagent moins ou pas du tout l'information et les savoir-faire et d'autre part, les travailleurs intérimaires s'excluent du collectif de travail et des bavardages jugés dangereux pour le renouvellement des contrats. Or, cette mise à l'écart du collectif limite la possibilité de faire reconnaître le travail accompli et, de ce fait, entrave la construction de l'identité professionnelle.

Ces médecins évoquent d'autres situations qui peuvent porter atteinte à l'identité des travailleurs et travailleuses et qui sont fréquemment le lot de ceux et celles dont les conditions d'emploi sont précaires : déqualification, dévalorisation, humiliation, manque de reconnaissance des efforts fournis. Ces observations cliniques mettent en lumière certaines conditions de travail associées à la précarisation de l'emploi qui auraient un effet plus marqué sur la détérioration de la santé mentale des individus.

Leurs observations convergent avec des résultats de recherche énoncés dans la littérature scientifique (Benavides, 2000; Quinlan et col., 2001; Rodriguez, 2002; Singh-Manoux et col., 2003; Metcalfe et col., 2003). Graetz (1993) affirme son désaccord avec le fait que le chômage est la pire expérience que les gens puissent vivre en avançant que certaines expériences de travail ont des impacts aussi importants que la capacité ou l'incapacité à se trouver un emploi et à le garder. Pour Quinlan et ses collaborateurs (2001), malgré les difficultés admises à définir

l'emploi précaire et à en saisir l'évolution, les résultats de recherche décrits dans un nombre important d'articles et d'ouvrages scientifiques, montrent les effets délétères du travail à distance ou à domicile, de l'emploi autonome, des restructurations organisationnelles et de l'insécurité en découlant et du travail temporaire. Parmi les huit études qui se sont attardées aux effets du travail temporaire selon le sexe, cinq d'entre elles ont trouvé des effets plus dommageables pour la santé chez les femmes. Les résultats les moins consistants sont pour le travail à temps partiel qui recouvre une réalité trop large et difficilement saisissable par les méthodologies utilisées. Dans le même sens, une recherche menée par Rodriguez (2002) conclut que l'état de santé perçu des travailleurs à temps partiel est comparable à celui des travailleurs permanents.

Quinlan et ses collaborateurs ont regroupé, sous trois ensembles, les facteurs qui peuvent expliquer les liens négatifs entre le travail précaire et la santé. Premièrement, les travailleurs précaires vivent constamment des pressions que ce soit en termes de compétition pour décrocher un emploi, pour le garder ou encore pour gagner un revenu suffisant pour vivre. Les auteurs avancent même que cette situation peut être tout aussi dommageable pour la santé que le travail au rendement ou autres normes de travail comparables en termes de niveau de stress ressenti et de comportements dangereux affichés, notamment pour la sécurité au travail. Ces modes d'organisation du travail sont propices à l'intensification du travail parce qu'ils incitent à hausser le nombre d'heures de travail dans le but d'augmenter les revenus ou parce que l'insécurité incite à accepter ou à abattre une charge de travail élevée. Ainsi, le climat général d'insécurité entourant le contexte économique encouragerait ce surinvestissement même pour les travailleurs qui ne sont pas payés au rendement. Le surinvestissement peut devenir un mode de fonctionnement normalisé collectivement par lequel ceux et celles qui n'adhèrent pas à cette idéologie sont exclus. Ces stratégies deviennent particulièrement dévastatrices quand tous les efforts personnels consentis ne s'accompagnent pas de manifestations de reconnaissance et qu'elles provoquent un épuisement ou une usure précoce au travail (Seagrist, 1996; Karasek, 1997; Dejours, 1998). Enfin, les travailleurs précaires sont plus à risque d'être exploités parce que les régimes de protection couvrent habituellement les employés permanents à temps plein. Les travailleurs précaires sont aussi moins enclins à revendiquer des améliorations à leur situation parce qu'ils craignent pour leur emploi ou tout simplement parce qu'ils ne connaissent pas leurs droits.

1.2 L'insécurité en emploi

La notion d'insécurité en emploi est complexe. Elle peut toucher les travailleurs qui n'obtiennent que des contrats à durée déterminée aussi bien que les travailleurs permanents. C'est ce qui fait la différence entre l'insécurité perçue même en détenant un lien d'emploi stable et l'insécurité consécutive à l'absence de lien d'emploi stable. Des effets sur la santé sont perceptibles dans les deux cas même que, selon les résultats de certaines recherches, les employés permanents seraient davantage affectés par l'insécurité perçue, sauf en ce qui a trait aux femmes qui ont un emploi contractuel lesquelles affichent un taux de détresse psychologique plus élevée. Ces résultats pourraient s'expliquer par une sélection plus forte des employés en moins bonne santé parmi les employés temporaires que parmi les employés permanents, du moins en regard des problèmes de santé physique et des maladies chroniques (Virtanen et col., 2002).

Pour Benach et ses collaborateurs (2002), bien que l'insécurité en emploi semble entraîner des effets dommageables pour la santé, il faut aussi considérer la structuration même d'un marché du travail où les travailleurs qui vivent cette insécurité exercent leur travail dans des postures douloureuses et fatigantes ou doivent accomplir des mouvements répétés, où ils sont davantage exposés à des bruits intenses, ont moins de liberté pour choisir leurs congés et, de loin sont moins bien représentés sur les comités de santé et sécurité. Ils ont aussi moins d'autonomie et de contrôle sur l'organisation de leur travail, détiennent des postes moins qualifiés, possèdent moins de connaissances sur leur environnement de travail, se sentent plus contraints par leur statut pour dénoncer les risques liés à leurs tâches et ont plus de difficultés à changer leurs conditions de travail, d'autant plus que la plupart ne sont pas syndiqués et ont moins de pouvoir pour faire changer ces conditions. Les problèmes de santé, dès qu'ils génèrent une baisse de rendement au travail et que la guérison n'est pas rapide, fragilisent l'emploi des salariés qui en sont atteints. La peur de perdre son emploi, surtout lorsqu'elle est associée à des doutes sur ses capacités à trouver un autre emploi est une source importante de dégradation de la santé perçue (Niesborala et Hélarlot, 1999; McDonough, 2000).

Rubery et Grimshaw (2001) résument assez bien ce que l'on peut dégager de la littérature comme étant autant de conditions ou caractéristiques définissant un emploi de qualité. Elles touchent trois aspects principaux à savoir les relations d'emploi et la protection de l'emploi, le temps de travail et l'autonomie au travail, les qualifications et les possibilités de carrière. Ainsi, la qualité a trait : 1) aux qualifications requises et à la satisfaction procurée par l'exercice de

ces qualifications en termes d'épanouissement personnel ou de qualité de la prestation d'un service ou d'une production; 2) au degré d'autonomie ou de contrôle dont le travailleur bénéficie dans son travail; 3) à l'équité manifestée par la direction dans son exercice du contrôle et de la discipline; 4) aux possibilités en matière de liberté syndicale et de négociation collective; 5) à la sécurité d'emploi et aux possibilités de mettre à profit le savoir-faire acquis auprès d'un employeur; 6) aux responsabilités liées à l'emploi et aux possibilités de satisfaction professionnelle qu'elles offrent ainsi que le souci quant au stress dont elles peuvent être la cause; 7) à l'intensité du travail et à ses répercussions sur la santé physique et mentale et sur la possibilité de mener une vie personnelle et familiale épanouie; 8) aux possibilités de formation et de perfectionnement qu'offre l'emploi et aux perspectives de progression vers un emploi plus satisfaisant plus sûr et mieux rémunéré; 9) aux possibilités de prendre part à l'activité créatrice de l'organisation, notamment au règlement des problèmes, à l'innovation et aux possibilités de prendre des initiatives personnelles sur la base des compétences et des connaissances développées afin d'améliorer la qualité du produit fabriqué ou du service rendu.

2. Les objectifs de la recherche

L'objectif général était d'identifier les étapes du processus menant au désengagement progressif du marché du travail et construisant l'incapacité permanente de travail. Nous voulions susciter une réflexion sur la construction sociale de l'incapacité de travail en confrontant le regard des personnes directement concernées sur leur situation et celui que la société pose sur eux à travers les politiques, les programmes et les services qui leur sont adressés. Plus spécifiquement, nous voulions :

- 1) Étudier les facteurs individuels et sociaux qui agissent sur le rapport au travail et sur les stratégies d'emploi privilégiées, les stratégies gagnantes tout comme les stratégies pièges;
- 2) Comprendre les dynamiques d'organisation du travail engendrées par la diversification des formes d'emploi et les mécanismes qui agissent sur l'intégration en emploi.

3. La méthodologie

Nous avons réalisé une recherche longitudinale de type qualitatif, choix fortement appuyé par la littérature scientifique qui dénonce le manque d'analyses et d'observations dans le temps des impacts de la précarisation du travail. Nous avons privilégié les travailleurs et travailleuses sans sécurité d'emploi au moment où ils ont été recrutés.

- les *personnes en emploi* : ces personnes n'avaient pas eu de lien d'emploi stable depuis au moins les 2 années précédant la recherche, mais occupaient un emploi au moment où elles ont été recrutées,

- les *personnes sans emploi* : ces personnes étaient sans travail depuis au moins un an mais pas plus de 2 ans ou encore des personnes qui n'avaient pas connu de lien d'emploi stable depuis au moins les 2 dernières années et qui étaient sans travail au moment où elles ont été recrutées.

L'analyse des statistiques sur l'emploi fournies par Emploi-Québec nous indiquait, qu'en 1998-1999, la Rive-Nord de Québec, plus spécifiquement la région de la Capitale nationale, connaissait une perte de 4 000 emplois et que la reprise économique affichait un taux de croissance moins élevé dans cette région que dans les autres régions du Québec. Dans cette région, les données sur le chômage montraient aussi que parmi la population active, ce sont les groupes d'âge aux deux extrémités du cursus qui étaient les plus touchés. Toutefois, les plus jeunes (15-29 ans) étaient plus affectés que les plus vieux (45-64 ans). Par contre, ces derniers se démarquaient par des durées de chômage de loin supérieures (de 12 à 24 semaines pour les premiers comparativement à 29 à 34 semaines pour les seconds). Nous avons donc recruté des hommes et des femmes de ces deux groupes d'âge, ce qui nous a permis de faire des analyses compréhensives bien contrastées.

Nous avons privilégié des personnes possédant peu de qualifications professionnelles. Le diplôme, le métier de même que la capacité fonctionnelle sont les principaux facteurs discriminants. Les critères d'inclusion étaient les suivants : les personnes ayant une *formation secondaire générale complétée ou non* et celles ayant suivi un cheminement particulier, celles ayant un *collégial général complété ou non*, un *collégial professionnel non complété*. Ont donc été exclues toutes les personnes possédant des diplômes ou certificats professionnels de niveau secondaire ou collégial complétés parce que selon les ressources en emploi que nous avons consultées, ces personnes possèdent un niveau de qualifications qui les avantagent sur le marché de l'emploi et qui les placent dans une position plus favorable vis-à-vis les employeurs dans une période de reprise de l'emploi, contrairement aux personnes qui n'ont qu'une formation générale ou un cycle d'études non complété. Enfin, ces personnes avaient des trajectoires professionnelles variées et modulées par les sources de leur précarité (décrochage scolaire, perte d'emploi, maladie, manque d'expérience de travail, décrochage social, handicap physique, etc).

Le recrutement des personnes s'est fait avec la participation active des organismes partenaires de la recherche et qui sont en contacts réguliers avec des personnes qui vivent différents types de difficultés d'intégration au marché du travail. D'autres organismes d'aide à l'emploi ainsi que des centres de formation destinés à une clientèle adulte, des entreprises d'entraînement et des organismes d'entraide divers de la région de la Capitale nationale ont aussi été sollicités pour faciliter le recrutement. Des affiches présentant les objectifs de la recherche et les critères de sélection des répondants et répondantes ont été apposées sur leurs babillards. Des dépliants ont aussi été directement expédiés à leur clientèle et des rencontres de présentation de la recherche se sont tenues sur leurs lieux de travail respectifs. L'ensemble de ces démarches a permis de recruter trente-cinq personnes.

Les parcours des participantes et participants a été analysé de façon prospective sur une période de 24 mois. Nous les avons ainsi rencontrés en face à face une première fois pour une entrevue en profondeur afin de reconstituer leurs histoires professionnelles et sociales antérieures, d'en identifier les événements-clés et de parler de leur état de santé perçue. Par la suite, ces personnes ont été contactées par téléphone aux trois mois. Ces contacts réguliers avaient pour but de dresser un état de situation de leur parcours en suivant son évolution dans le temps et dans l'espace et de s'assurer d'une bonne compliance. Une dernière rencontre en face à face après 24 mois de suivi a complété la démarche et servi à comparer la situation lors de cette dernière rencontre avec celle décrite lors de la première rencontre en face à face, à dresser un bilan des dernières années et recueillir l'interprétation que faisaient les participantes et participants de l'évolution de leur situation. Pour les chercheurs, l'analyse des données permettait ainsi de rendre compte, selon le cas, du niveau de marginalisation ou d'exclusion ou à l'opposé, du niveau d'intégration au marché du travail. L'analyse scrute en profondeur les facteurs qui ont modulé la trajectoire, les événements qui ont déclenché une amélioration ou au contraire une dégradation de la situation, quelles formes de soutien ont été accessibles et utilisées s'il y a lieu et enfin, comment ont été vécues ces différentes expériences.

L'analyse des résultats abordera le travail par ses conditions objectives (le statut, les conditions, les qualifications, les revenus, etc.) et par le rapport subjectif au travail (l'appréciation des tâches, les attentes, les relations de travail, etc.). Il fera également référence aux projets professionnels tels que définis par les participants/es à la recherche. Quant à la santé, elle sera appréhendée par ses dimensions physiques et mentales telles que perçues par les acteurs et

englobera le regard porté sur la vie familiale et sociale (Gouvernement du Québec, 1991; PBES, 1992).

Pour chaque section du rapport, les résultats sont décrits en fonction du groupe d'âge et du sexe auxquels appartiennent les participants à la recherche.

étaient en emploi et six sans emploi. Il y avait proportionnellement plus de jeunes femmes que de jeunes hommes sans emploi. Parmi ces jeunes sans emploi, tous sauf un, étaient prestataires de l'assistance-emploi. Contrairement aux jeunes hommes, toutes les jeunes femmes prenaient part à des activités de formation.

Tableau 2 Répartition des participants et participantes de 15-29 ans selon la situation d'emploi lors de la première entrevue

	15-29 ans		Total
	H	F	
En emploi	4	3	7
Sans emploi	2	4	6
Total	6	7	13

En ce qui a trait aux 45-64 ans, douze personnes étaient en emploi lors de la première entrevue et dix sans emploi. Comme chez les plus jeunes, il y a une proportion assez semblable de personnes en emploi et sans emploi. Toutefois parmi les plus âgés, contrairement aux jeunes, il y avait proportionnellement plus de femmes que d'hommes en emploi. Dans ce groupe des 45-64 ans, toutes les femmes sans emploi retiraient des prestations d'assistance-emploi parce qu'elles participaient à des activités de formation. En contrepartie, aucun des hommes sans emploi ne participaient à une formation, mais deux d'entre eux recevaient des prestations d'assurance-emploi, un autre des prestations d'assistance-emploi et un autre des indemnités de la CSST. Enfin, le dernier était sans soutien public du revenu.

Tableau 3 Répartition des participants et participantes de 45-64 ans selon la situation d'emploi lors de la première entrevue

Situation d'emploi	45-64 ans		Total
	H	F	
En emploi	2	10	12
Sans emploi	5	5	10
Total	7	15	22

Les jeunes hommes en emploi (4/6) lors de la première entrevue étaient soit manœuvres (2), ouvrier agricole (1), aide-mécanicien (1) ou chauffeur-livreur (1)¹. Les jeunes femmes (3/7) étaient manœuvre (1), livreuse (1), et préposée au service à clientèle (1). Les hommes de 45 ans et plus en emploi (2/7) lors de la première entrevue étaient : manutentionnaire (1) et préposé à l'entretien ménager (1) alors que les femmes du même groupe (10/15) étaient: préposées à

¹ Un participant cumulait deux types d'emploi différents.

l'entretien ménager ou à la buanderie (2), préposée ou accompagnatrice pour des individus en perte d'autonomie (4), secrétaire-réceptionniste (1), coordonnatrice et intervenante dans un organisme communautaire (2) ou encore préposée aux dégustations dans des épiceries (1).

Parmi les jeunes en emploi, cinq travaillaient à temps plein et deux à temps partiel. Les personnes à temps partiel étaient des femmes qui avaient des horaires variables et travaillaient surtout les soirs et les fins de semaine. Parmi celles et ceux qui travaillaient à temps plein — une femme et quatre hommes—, un seul avait un horaire de travail de nuit sur semaine, tandis que les autres étaient tous sur un horaire de jour. Un seul jeune cumulait deux emplois lors de la première entrevue. Quatre jeunes étaient payés au salaire minimum², les autres recevaient entre 8.00\$ et 10.00\$/heure.

Chez les 45-64 ans, cinq personnes travaillaient à temps plein tandis que les autres travaillaient tous à temps partiel. Contrairement aux 15-29 ans, les 45-64 ans qui travaillaient à temps plein avaient rarement des horaires de travail de jour sur semaine. C'était seulement le cas pour l'une de ces personnes. Plus souvent, elles détenaient des horaires de soir, de nuit ou de fins de semaine et travaillaient sur appel. Les conditions de travail des personnes travaillant à temps partiel s'apparentaient à celles détenues par les personnes travaillant à temps plein. Seulement deux personnes de ce groupe cumulaient des emplois au début de l'enquête. Les salaires obtenus par les personnes de 45-64 ans étaient généralement un peu plus élevés que ceux obtenus par les 15-29 ans. Trois personnes gagnaient entre 7.00\$ et 7.25\$/heure. Quatre recevaient un salaire oscillant entre 8.00\$ et 10.00\$/heure. Les autres (5/12) obtenaient une rémunération juste au-dessus de 10.00 \$/heure.

Concernant la durée des contrats obtenus, deux jeunes —un homme et une femme— avaient des contrats à durée déterminée (CDD), dans un cas il s'agissait d'un contrat de quelques semaines et dans l'autre d'une année et demi. Les cinq autres détenaient des contrats à durée indéterminée (CDI). Dans la plupart des cas, il s'agissait d'un contrat obtenu récemment et qui n'allait pas leur permettre de s'insérer en emploi à temps plein à l'année en raison de la variabilité des besoins de main-d'œuvre dans les secteurs d'activités intégrés, c'est-à-dire l'agriculture, le commerce et l'alimentation. Concernant la durée des contrats obtenus par les 45-64 ans, ils étaient nombreux à avoir des contrats à durée indéterminée au moment de

² Le salaire minimum régulier sans pourboire était de 7.00\$/heure lorsque les premières entrevues ont été réalisées au printemps 2001.

l'étude. Pour plusieurs (9/12), leur maintien en emploi dépendait de la capacité de l'entreprise ou de l'agence à laquelle ils appartenaient d'obtenir des contrats ou des subventions essentielles à leur embauche.

4.1 Le parcours de formation

Chez les jeunes, la scolarisation a d'abord été marquée par des difficultés d'apprentissage importantes, puis par des problèmes de comportement et de consommation (absentéisme, violence verbale, disputes fréquentes avec les professeurs, consommation régulière d'alcool et/ou de drogues, expulsion des cours ou de l'école). Dans certains cas, ces problèmes ont commencé vers la fin des études primaires. La plupart (10/13) ont doublé au moins une année de scolarité soit à l'école primaire soit à l'école secondaire et ces difficultés scolaires dès le jeune âge ont eu pour conséquence de limiter leur accès aux études régulières de niveau secondaire. En fait, seulement quatre d'entre eux sont parvenus à suivre un cheminement régulier au-delà de la deuxième année de niveau secondaire. Les autres ont été dirigés vers un cheminement particulier, une formation ISPJ (cheminement particulier de formation visant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes) ou bien sont passés à l'éducation aux adultes dès l'âge de seize ans.

Le niveau de scolarité atteint par les jeunes femmes est généralement un peu plus élevé que celui des jeunes hommes. Trois d'entre elles (3/7) ont réussi à décrocher leur diplôme d'études secondaires dont une est même parvenue à obtenir un diplôme d'études collégiales générales et à compléter deux années d'études universitaires de premier cycle. En contrepartie, aucun jeune homme n'a obtenu un diplôme d'études secondaires. Un jeune a complété une quatrième année de niveau secondaire, deux autres ont terminé une troisième année en cheminement particulier, deux ont atteint une deuxième année, et trois autres une première année de niveau secondaire. Enfin, deux jeunes n'ont complété que des études primaires.

Certains parents semblaient accorder peu de valeur aux études de leur jeune. Une jeune travaillait avec sa mère plutôt que de fréquenter l'école. Une autre raconte : «ma mère voulait rien savoir de me faire faire mes devoirs. Elle disait, l'école c'est de la merde, pi les professeurs c'est des caves, pi j'en ai rien à foutre, arrange-toi avec tes problèmes (...) ». Un autre souligne que la seule obligation qu'il avait de la part de ses parents était de «passer» ses cours. Une seule en fait a avoué avoir une mère soucieuse de la voir réussir et qui a supervisé le déroulement de ses études. C'est la seule qui a entamé une formation universitaire.

Ainsi, de manière générale, les jeunes ont arrêté leurs études avant d'avoir atteint la vingtaine. Plusieurs motifs expliquent cet arrêt précoce des études. D'abord, certains ont cessé d'étudier parce qu'ils ont complété leur formation professionnelle. Il s'agissait dans leurs cas de formations constituées de stages en milieu de travail. Une autre a abandonné ses études parce qu'elle ne disposait plus des moyens financiers nécessaires pour les poursuivre. Deux autres ont cessé la formation entreprise lorsqu'ils ont décroché un emploi. Les autres ont cessé d'étudier simplement parce qu'ils n'en voyaient plus l'intérêt, soit qu'ils n'avaient ni motivation pour la formation entreprise, ni objectifs professionnels précis, soit qu'ils se questionnaient sur l'utilité réelle du diplôme d'études générales. Enfin, quelques jeunes (3/13) ont arrêté leurs études parce qu'ils vivaient, à l'époque, de graves problèmes de comportement et de toxicomanie qui les ont éloignés du circuit scolaire. Pour la plupart des jeunes, la décision d'arrêter leurs études a été prise seul et leurs parents n'ont généralement pas commenté cet arrêt si ce n'est pour leur signaler qu'ils devraient dorénavant payer une pension et travailler.

Plusieurs jeunes ont tenté d'effectuer un retour aux études peu de temps après avoir quitté l'école une première fois. En effet, nombreux sont ceux qui sont retournés à l'éducation aux adultes pour y obtenir leur diplôme d'études secondaires. Cependant, ce retour aux études n'en a conduit aucun à atteindre ses objectifs. Pour les jeunes femmes, ce retour aux études s'est souvent effectué dans un contexte où elles étaient sans emploi et, faute d'autres occupations structurantes, décidaient alors de consacrer leur temps libre aux études. Toutefois, ce séjour à l'éducation aux adultes, somme toute assez bref, ne leur a pas permis de décrocher un diplôme; elles ont réussi à compléter une année de plus dans leur scolarité secondaire. Plusieurs ont abandonné leurs études en raison d'une maternité, d'un déménagement dans une autre région ou de problèmes de comportements.

Contrairement aux jeunes femmes, le retour aux études des jeunes hommes a été motivé par la volonté d'obtenir les préalables requis pour accéder à une formation professionnelle. Cependant, des difficultés scolaires persistantes sont rapidement venues à bout de leur désir de compléter cette formation. L'obtention d'un emploi rémunéré a été la porte de sortie de l'un d'eux pour mettre fin à cette expérience scolaire. Un autre est parvenu à compléter certains cours et à hausser d'une année son niveau de scolarité.

Seulement deux jeunes en fait sont parvenus à compléter la formation qu'ils ont amorcée après avoir quitté l'école une première fois. Dans les deux cas, il s'agit de formations brèves et ne

menant à aucune certification, l'une donnant accès à des stages en milieu de travail, l'autre étant une formation en services de restauration suivie au sein d'un organisme d'aide à l'emploi et permettant d'acquérir une première expérience travail nécessaire pour intégrer plus facilement ce type d'emploi par la suite.

La plupart des personnes de 45-64 ans que nous avons rencontrées semblent avoir connu moins de difficultés d'apprentissage que les jeunes. Elles ont quitté l'école la première fois à la fin des années 60 et au début des années 70, et une dizaine, —4 hommes et 6 femmes—, ont alors réussi à compléter des cours menant à l'exercice d'un métier. Parmi eux, deux des hommes ont suivi des formations professionnelles collégiales au moins deux ans sans toutefois obtenir leur diplôme, et les deux autres ont suivi des formations professionnelles de niveau secondaire et ont diplômé. Chez les femmes, cinq d'entre elles ont complété une formation professionnelle de niveau secondaire, une autre une formation professionnelle brève, et trois femmes ont obtenu leur diplôme d'études secondaires. En fait, huit sur les vingt-deux personnes âgées de 45-64 ans qui ont été rencontrées ont laissé l'école à la fin des études primaires ou en cours d'études secondaires, donc sans avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires.

Les raisons qui ont amené les 45-64 ans à délaisser leurs études, alors qu'elles étaient jeunes, pour intégrer le marché du travail sont d'abord le fait d'avoir terminé la formation qui leur permettait d'occuper le métier de leur choix : débosseleur, électricien, arpenteur, travailleur bancaire, couturière, commis de bureau ou secrétaire. D'autres étaient pressées d'assumer leurs responsabilités financières parce que leurs parents ne voulaient plus assurer leur subsistance ou parce qu'ils ne le pouvaient plus compte tenu de leur état de santé. Enfin, le manque d'intérêt et, dans ce contexte, le goût de travailler et de gagner des sous, est une autre raison invoquée pour l'abandon des études.

Comme chez les jeunes, plusieurs personnes de ce groupe d'âge sont également retournées aux études après avoir quitté l'école une première fois. Contrairement aux plus jeunes toutefois, elles sont beaucoup plus nombreuses à avoir terminé les formations entreprises et à obtenir une certification. Certains sont d'ailleurs retournés sur les bancs d'école après leurs toutes premières expériences sur le marché du travail. Dans leur cas, l'objectif était d'améliorer leur employabilité en complétant une équivalence d'études de niveau secondaire ou de suivre une formation professionnelle pour ne pas être confinées toute leur vie dans de petits boulots.

L'analyse des trajectoires professionnelles a ensuite montré que plusieurs (7/22) des 45-64 ans sont retournés aux études lors de la récession qui a sévi au Québec vers le milieu des années 80. Ils n'avaient pas de permanence en emploi et vivaient des périodes de chômage prolongées. Ils ont donc profité de ce contexte de pénurie pour compléter une équivalence d'études secondaires, une formation brève pour parfaire leurs connaissances dans leur domaine d'emploi ou bien se sont dotés d'une autre formation leur permettant de se réorienter. Ces formations leur ont été profitables puisqu'elles les ont tous menés à réintégrer le marché du travail et à occuper pendant un certain temps des emplois dans le domaine choisi.

Vers le milieu des années 90, d'autres ont également perdu l'emploi détenu depuis plusieurs années et ont aussi senti le besoin de retourner suivre des formations pour faciliter leur réinsertion sur le marché du travail. Encore là, certains ont voulu améliorer leur bagage de connaissances dans le domaine qui était le leur depuis plusieurs années, alors que d'autres ont plutôt voulu changer de secteur d'emploi.

Enfin, deux participantes ont connu plusieurs retours en formation entre le moment où elles ont quitté l'école la première fois et leur participation à la recherche. L'une par intérêt pour les études et par désir d'améliorer constamment sa position sur le marché du travail et l'autre dans l'espoir de trouver enfin sa voie, ce qui ne s'est d'ailleurs pas produit par le biais des études puisqu'elle a toujours abandonné ses formations par manque d'intérêt.

4.2 L'entrée sur le marché du travail et l'évolution de la trajectoire professionnelle

L'entrée sur le marché du travail s'est effectuée très rapidement pour la plupart des jeunes hommes, alors que pour les jeunes femmes, le processus a été beaucoup plus long. Contrairement aux jeunes femmes, la plupart des jeunes hommes résidaient toujours chez leurs parents (5/6) lorsqu'ils ont décidé d'abandonner l'école. L'obligation de payer pension et de ne pas se tourner les pouces a probablement constitué un facteur qui a accéléré leur entrée sur le marché du travail.

Ainsi, deux jeunes hommes ont laissé l'école pour occuper des emplois, l'un comme manoeuvre et l'autre comme caissier et pompiste dans une station service. Les autres ont rapidement obtenu un emploi suite à des stages réalisés dans le cadre de leur formation. Ils ont alors été engagés comme homme d'entrepôt ou manoeuvre dans l'industrie.

Parmi les jeunes femmes interrogées, une seule avait un emploi lorsqu'elle a décidé d'abandonner les études. Il s'agissait en fait de son emploi d'étudiante. Une autre a déniché un emploi dans le domaine hôtelier dans les semaines qui ont suivi l'arrêt de ses études. Pour les autres jeunes femmes, l'entrée sur le marché du travail s'est effectuée plusieurs mois, voire quelques années plus tard. Certaines ont en effet mis plus d'un an à se trouver un nouvel emploi.

Ces jeunes femmes ont d'ailleurs été nombreuses à faire une première demande à l'aide sociale lorsqu'elles ont cessé leurs études. Dans la plupart des cas, leur demande a été refusée en raison de leur situation familiale, —elles habitaient toujours chez leurs parents—, ou de leur situation conjugale, —elles habitaient avec un conjoint qui occupait un emploi rémunéré—. En fait, une seule est alors parvenue à obtenir des prestations d'aide sociale. Ces jeunes femmes sans emploi après l'arrêt de leurs études se sont donc souvent retrouvées dans une position de vulnérabilité économique, —sans revenu—, et souvent en situation de dépendance économique vis-à-vis leur conjoint d'alors. Toutefois, ce délai dans l'insertion professionnelle n'a pas toujours été vécu difficilement, surtout pour celles qui pouvaient compter sur leur famille ou leur conjoint pour assurer leur subsistance. D'ailleurs, dans certains cas, cette période d'inactivité professionnelle a semblé se vivre avec sérénité et comme une occasion de prendre du bon temps. Dans d'autres cas, ce moment de répit s'est présenté comme un moment opportun pour amorcer une vie familiale.

En fait, trois types de trajectoires professionnelles caractérisent le parcours des jeunes entre le moment de leur entrée sur le marché du travail et le début de la recherche. Le premier regroupe des jeunes qui se sont maintenus en emploi de façon quasi continue et qui ont, par conséquent, connu peu de périodes d'inactivité depuis leur entrée sur le marché du travail. Le second regroupe des jeunes qui ont eu un parcours professionnel marqué par l'obtention d'une succession d'emplois, généralement de courte durée, entrecoupés de longues périodes d'inactivité et le dernier type de trajectoire regroupe des jeunes dont les trajectoires ont été fortement marqués par l'inactivité.

En ce qui a trait aux personnes de 45 ans et plus, elles disent n'avoir pas mis beaucoup de temps à trouver leur premier emploi à la fin de leurs études, et pour celles et ceux qui avaient suivi des formations les habilitant à occuper un métier spécifique, ce premier emploi a d'ailleurs été dans leur domaine. Certains ont même commencé à travailler avant de compléter tous les

cours nécessaires à l'obtention de leur diplôme. Plusieurs des femmes qui n'avaient pas de formation dans un domaine particulier, ont obtenu leurs premiers emplois comme aide domestique. Les autres ont travaillé dans la restauration, comme réceptionniste ou encore à faire du classement. Les hommes qui n'avaient pas de formation particulière ont obtenu leurs premiers emplois dans le domaine du travail de ferme ou de bureau lors de leurs premiers emplois.

On retrouve chez les 45-64 ans un groupe de personnes dont le parcours montre une assez grande stabilité professionnelle dans le temps et ce, jusqu'à ce qu'un événement mette fin à cette situation. Ce sont des individus qui ont travaillé presque toute leur vie pour une même entreprise jusqu'à ce qu'ils démissionnent de leur poste à cause d'un déménagement dans une autre région ou d'un problème de relations de travail. Ce sont aussi des personnes qui ont eu un ou deux emplois plus importants dans leur vie, emplois dans lesquels elles se sont investies plus d'une dizaine d'années et qui, avant et après cet épisode, ont eu des contrats de plus courte durée. Ces gens-là ont perdu leurs emplois principaux suite à une démission en raison de problèmes de santé, d'une maternité, d'une mise à pied due à une restructuration de l'entreprise ou d'une évaluation négative de leur performance au travail.

L'autre groupe caractérise les personnes de 45-64 ans qui ont changé régulièrement d'emplois tout au long de leur vie professionnelle. On y retrouve des personnes qui, jusqu'à tout récemment, ont eu l'habitude de changer d'emploi aux quatre, cinq, six ans, alors que d'autres ont aussi un parcours composé d'une suite d'emplois, mais dont la durée a généralement varié entre six et douze mois, et jamais plus de deux, trois ans. L'analyse du contenu des entrevues montre toutefois que les interruptions de travail tout au long de la trajectoire professionnelle sont certes dues aux périodes chômées, mais que les plus longues sont généralement dues aux accidents de travail, à des problèmes de santé physique et mentale, à des maternités, à des réorientations professionnelles et à des retours aux études.

4.3 La situation de vie

- La famille d'origine

La moitié des jeunes rencontrés (6/13) proviennent de famille de classe moyenne à aisée. Il s'agit souvent d'ailleurs de familles dont les deux parents ont travaillé à temps plein et dont le père, surtout, a toujours exercé un métier. Les autres jeunes (7/13) ont grandi au sein de familles qui ont connu des épisodes de difficultés financières. Certains proviennent de famille

dont un seul parent occupait un emploi ou bien encore de famille où le père, qui était le principal soutien financier, a connu des périodes sans emploi. Dans plusieurs cas (4/7), les problèmes économiques sont survenus après la séparation des parents; les pères étaient absents et n'apportaient aucune aide financière et les mères retiraient de faibles revenus ou vivant des périodes chômées. Pour certains cependant, la situation économique de la famille va s'améliorer à partir du moment où la mère refait sa vie avec un nouveau conjoint. La moitié des jeunes proviennent donc de familles dont les parents sont séparés. Dans la plupart des cas, cette séparation est survenue lorsqu'ils étaient en bas âge et a eu comme effet de rendre moins fréquentes, voir absentes, les relations avec le père.

Qu'ils proviennent de familles éclatées ou non, les relations de la plupart des jeunes avec leurs parents n'ont pas toujours été sereines. Durant leur enfance, mais surtout leur adolescence, plusieurs ont vécu de graves conflits en raison de leurs problèmes de comportement — agressivité, consommation de drogues et d'alcool— et pour deux d'entre eux, la conclusion a été le départ de la résidence familiale. Les relations de la plupart des jeunes avec leurs frères et sœurs étaient généralement bonnes. Enfin, quelques jeunes ont aussi connu une très forte mobilité géographique alors qu'ils étaient en bas âge. L'une d'elle a résidé dans plusieurs régions du Québec, une autre a déménagé plus d'une vingtaine de fois en vingt-quatre ans. Enfin, un autre a séjourné dans plus de sept familles d'accueil avant que les services sociaux ne lui trouvent une famille adoptive.

Plusieurs des personnes de 45-64 ans (9/22) proviennent de familles de cinq enfants et plus et affirment alors qu'"ils n'étaient pas riches, mais n'ont jamais manqué de rien". D'autres considèrent cependant qu'ils étaient pauvres ou encore qu'ils ont vécu des périodes de pauvreté (4/22). Contrairement aux plus jeunes toutefois, ces épisodes n'étaient pas dus à une séparation des parents, mais étaient toujours liés et expliqués par la maladie ou la santé défaillante du père. Pour les autres participantes et participants, la situation économique de leur famille n'a jamais posé de difficultés. Plus de la moitié des personnes de 45 ans et plus (13/22) affirment que les relations entre leurs parents étaient bonnes, que le climat dans la famille était serein. Plusieurs disent en fait avoir eu une enfance heureuse et entretenir de bonnes relations avec leurs frères et sœurs. Quelques-unes cependant ont été confrontées à des problèmes familiaux importants et, dans certains cas, ont subi de la violence.

- La famille qu'ils se sont créée

En raison de leur âge, près de la moitié des jeunes rencontrés (6/13) avaient toujours habité chez leurs parents. Les autres avaient déjà quitté la résidence familiale, —certains depuis de nombreuses années—, et vécu en couple au moins une fois. Certains avaient d'ailleurs quitté la résidence familiale pour aller vivre en couple alors que d'autres avaient quitté pour poursuivre leurs études à l'étranger ou parce qu'ils avaient éprouvé des problèmes relationnels importants avec un membre de leur famille. Pour les deux jeunes hommes en ménage depuis plusieurs années, l'un d'eux occupait durant cette période un emploi de manoeuvre tandis que l'autre recevait des prestations d'assistance-emploi. Quant aux jeunes femmes (4/6), elles étaient toutes sans emploi lorsqu'elles se sont installées avec leur premier conjoint. Elles vivaient de prestations d'aide sociale, de chômage ou ce sont leur conjoint du moment qui assurait leur subsistance.

Deux jeunes, —un homme et une femme—, avaient des enfants au moment où nous les avons rencontrés pour la première entrevue. Le jeune homme habitait toujours avec sa conjointe et son enfant. Quant à la jeune femme, elle était séparée et avait la garde à temps plein de ses deux enfants. L'arrivée des enfants a eu comme effet de hausser les charges financières du jeune homme qui vivait déjà une situation économique difficile (faibles salaires, recours fréquents à l'assistance-emploi, inactivité de la conjointe). Pour la jeune femme, c'est moins l'arrivée de ses enfants que les séparations conjugales qu'elle a connues qui ont fragilisé fortement sa situation économique. Malgré le versement régulier d'une pension alimentaire suite à la séparation conjugale, les problèmes financiers ont perduré nécessitant le recours à l'assistance-emploi. En outre, sa réinsertion en emploi après avoir connu une période d'inactivité d'environ deux ans s'est complexifiée en raison des problèmes de conciliation.

Contrairement aux plus jeunes, les personnes de 45-64 ans étaient toutes en emploi depuis quelques années déjà lors de leur première mise en ménage. La plupart avaient alors une vingtaine d'années au moins, et sauf en ce qui concerne deux d'entre eux, ils se sont généralement installés avec la personne avec laquelle ils ont eu leurs enfants plus tard. À l'époque aussi, les conjointes et conjoints étaient tous en emploi. Les compagnons des femmes interviewées étaient journalier, barman, papetier, camionneur, éboueur, soudeur, contremaître, agent de sécurité, technicien en audio-visuel, enseignant, ou travailleur social. Les compagnes des hommes interrogés étaient aide-cuisinière, caissière ou infirmière.

Tous les hommes et la plupart des femmes (10/15) de 45-64 ans avaient des enfants. Plusieurs (11/22) en ont eu deux, quatre en ont eu un, et deux en ont eu trois. Rares sont les parents cependant qui habitent encore avec leurs enfants, puisque plusieurs d'entre eux ont déjà quitté la maison en raison de leur âge. Seuls trois hommes ont des enfants de moins de dix-huit ans.

Quatre femmes (4/10) ont maintenu leur présence sur le marché du travail pendant l'établissement de leur famille. C'était, pour certaines, par intérêt professionnel et pour d'autres, par nécessité économique. Six femmes (6/10) ont cependant quitté leur emploi lorsqu'elles ont eu un enfant. Cet arrêt a été plus ou moins prolongé selon les cas. L'une d'elle est restée à la maison jusqu'à ce que ses enfants rentrent à l'école, une autre jusqu'à ce qu'ils soient rendus à l'âge adulte. Les autres ont réintégré le milieu du travail lorsqu'elles se sont séparées, ce qui, pour certaines d'entre elles, s'est produit quelques années seulement après la naissance de leur premier enfant. Plusieurs des hommes (4/7) qui ont participé à la recherche ont eu des conjointes qui sont restées à la maison lorsque les enfants étaient petits et ont dû assumer les responsabilités financières de la famille.

Près de neuf des dix-sept parents de 45 ans et plus sont aujourd'hui séparés du père ou de la mère de leurs enfants. Les femmes qui se sont séparées du père de leurs enfants l'ont fait il y a déjà plusieurs années. Elles étaient donc relativement jeunes, —puisqu'elles étaient encore au début de la trentaine—, et leurs enfants aussi. Par ailleurs, la séparation s'est produite à une époque où la perception automatique des pensions alimentaires n'était pas en vigueur. Après s'être séparées certaines ont donc dû assumer seules pendant plusieurs années la subsistance de leurs enfants et ont alors vécu des périodes de grande pauvreté. Par moments, certaines ont eu recours à l'aide sociale, d'autres se sont aussi fait héberger avec leurs enfants chez leurs parents.

Du côté des hommes la situation est un peu différente. D'une part, la séparation est plus récente et donc ils étaient plus âgés lorsque l'événement s'est produit, en fait dans la bonne quarantaine. Malgré tout, les enfants de l'un d'eux étaient encore au primaire alors que ceux de l'autre avaient plus d'une vingtaine d'années lorsqu'il les a quittés.

Les trois hommes qui se sont séparés n'ont pas eu la garde de leurs enfants. L'un d'eux accueille sa fille aux deux semaines. Deux autres voient leurs enfants à l'occasion seulement, l'un n'ayant pas les conditions de logement suffisantes pour les recevoir et l'autre habitant à une

grande distance géographique. Deux d'entre eux se sont séparés après avoir perdu l'emploi qu'ils avaient depuis plusieurs années et avoir vécu des difficultés financières telles qu'ils ont dû faire faillite.

- La situation résidentielle

La moitié des jeunes habitaient chez leurs parents lors de la première entrevue. Les jeunes qui n'habitaient plus chez leurs parents étaient tous locataires. Une jeune femme vivait seule et une autre avec des colocataires. Un jeune habitait avec sa conjointe et leur enfant tandis que trois autres jeunes résidaient avec leur conjoint sans avoir d'enfants. Deux jeunes seulement habitaient, au moment de la première entrevue, avec un conjoint/e en emploi : l'une était propriétaire d'un commerce tandis que l'autre avait un emploi de manutentionnaire.

Lors de la première entrevue, treize des participantes et participants âgés de 45-64 ans habitaient avec un conjoint/e avec ou sans enfants. Les autres étaient dans l'une ou l'autre des situations suivantes : ils résidaient seuls (4/22), demeuraient avec un membre de leur famille (3/22) ou vivait avec un colocataire (2/22). Au total, neuf des vingt-deux personnes de 45 ans et plus étaient propriétaires, avec leur conjointe ou conjoint, de leur lieu de résidence. Certains étaient propriétaires depuis plusieurs années et leur maison payée en totalité ou en partie. Les treize autres étaient locataires.

Au moment de la première entrevue, les personnes de 45 ans et plus étaient beaucoup plus nombreuses que les jeunes à partager leur vie avec des personnes occupant un emploi rémunéré. Sur les treize personnes qui vivaient en couple, dix avaient des conjoints en emploi, deux aux études et un sans emploi. Plus de la moitié de ces conjoint/es en emploi (6/10) avaient des revenus supérieurs aux leurs et ces conjoint/es étaient les suivants : papetier, couturière, préposé à l'entretien ménager, infirmière, employé municipal, cadre dans une grande entreprises, secrétaire, caissière, camionneur.

- Les revenus

En général, les jeunes ont perçu de faibles revenus au cours des deux années précédant l'étude. Pour la majorité (9/13), les revenus annuels moyens pour les années 1999 et 2000 ont été de 10 999\$ et moins. Seulement trois, —deux jeunes femmes et un homme—, ont gagné entre 11 000\$ et 15 999\$, et un seul a gagné entre 21 000 et 25 999\$.

De même, les revenus perçus au cours de la même période par les personnes de 45 ans et plus ont été faibles bien que plus élevés que ceux des jeunes. Plus du tiers (8/22) ont gagné moins de 11 000\$, un autre tiers a gagné entre 11 000\$ et 15 999\$. Un participant s'est retrouvé avec des revenus oscillants entre 16 000 et 20 999\$, et six autres ont cumulé des revenus annuels supérieurs à 21 000\$.

DEUXIÈME PARTIE : LES TRAJECTOIRES EN LONGITUDINAL

Cette section rend compte de l'évolution des trajectoires des personnes interrogées durant les vingt-quatre mois au cours desquels la recherche s'est déroulée. Plus précisément, elle traite des changements survenus dans leur trajectoire professionnelle, scolaire, conjugale et familiale.

5. Vingt-quatre mois dans l'évolution des trajectoires étudiées

5.1 La trajectoire professionnelle

- Les types d'emplois occupés et les conditions de travail

De manière générale, les trajectoires des jeunes hommes et des jeunes femmes ont continué d'évoluer différemment. Ainsi, les jeunes femmes ont majoritairement œuvré dans le secteur des services, plus particulièrement, dans le secteur de la restauration et du commerce de détail (caissière, aide-cuisinière, préposée au comptoir ou au service à la clientèle, etc). Toutefois, une proportion appréciable de jeunes femmes a aussi travaillé comme manœuvre dans différentes industries comme dans l'industrie alimentaire où certaines ont fait du travail à la chaîne dans la coupe et l'emballage de denrées alimentaires tandis que d'autres ont travaillé dans la confection d'objets décoratifs ou dans l'emballage de produits divers. Enfin, une seule a occupé des emplois de cols blancs dans le domaine du secrétariat.

Quant aux jeunes hommes, ils ont été nombreux à obtenir des emplois comme manœuvre dans l'industrie du bois, dans l'agriculture et dans le secteur de l'alimentation ou comme manutentionnaire, agent de sécurité et aide-mécanicien. Mais comme les jeunes femmes, en proportion inverse cependant, ils ont aussi déniché des emplois dans le secteur des services. Dans ces derniers cas, il s'agissait d'emplois de livreur, de responsable d'entrepôt et de préposé à l'entretien, donc des emplois passablement différents de ceux occupés par les jeunes femmes sauf dans le cas d'un jeune homme aide-cuisinier.

Il en est de même chez les hommes et les femmes de 45 ans et plus. Ainsi, les hommes ont surtout occupé des emplois reliés à la manutention, au transport (livreurs, chauffeur de taxi, etc)

et à la construction. Rarement, nous les retrouvons dans le domaine des services. Quant aux femmes, plusieurs font du travail de bureau (secrétaire, réceptionniste, commis comptable, etc) ou des emplois reliés au domaine de la confection ou du commerce (couturière, caissière, vendeuse, représentante, etc). On en retrouve encore une bonne proportion dans le domaine des services et, plus spécifiquement, celui des services aux personnes (préposées aux bénéficiaires, accompagnante, gardiennes d'enfants, intervenante auprès de clientèles spécifiques). Certaines ont maintenant des postes de gestion dans ces domaines.

En ce qui a trait aux conditions de travail, les jeunes femmes qui ont travaillé dans le secteur des services ont rarement obtenu plus que le salaire minimum et ce, malgré l'acquisition au fil des ans d'une certaine expérience dans le domaine. En plus, elles ont rarement eu accès aux pourboires versés par les clients, ce qui aurait pu contribuer à augmenter leurs revenus. Les manoeuvres dans les industries ont, elles aussi, gagné le salaire minimum. Exceptionnellement, seulement une jeune femme a obtenu une rémunération supérieure à 10.00\$/heure et ce, dans le domaine du secrétariat, un emploi à temps plein, de jour et sur semaine. Par ailleurs, les jeunes femmes ont rarement bénéficié d'un horaire de travail à temps plein en travaillant dans le domaine de la restauration et dans celui du commerce de détail. Elles ont surtout travaillé à temps partiel, les soirs et les fins de semaine. Quelques-unes ont d'ailleurs connu le travail sur appel ou l'horaire hebdomadaire variable. Toutefois, celles qui ont travaillé comme manoeuvres dans le secteur de l'industrie ont stabilisé leur horaire de travail, ont obtenu soit un temps plein ou un temps partiel, mais plus souvent sur semaine que les fins de semaine.

En contrepartie, les jeunes hommes sont parvenus beaucoup plus souvent à obtenir un salaire supérieur au salaire minimum, soit un salaire moyen oscillant entre 8.00\$ et 12.00\$/heure. Le type de tâches accomplies et le secteur d'emploi investi peuvent expliquer en partie les différences observées entre les sexes en ce qui concerne la rémunération obtenue. Les jeunes hommes ont été plus nombreux à travailler à temps plein et à obtenir un horaire de travail de jour la semaine. Toutefois, plusieurs œuvrant dans l'industrie, la construction et l'agriculture ont connu des variations importantes dans le nombre d'heures travaillées, passant rapidement d'un temps plein lors de périodes de travail intense, à une diminution de leurs heures de travail lors des périodes de ralentissement de la production. Enfin, la majorité des emplois obtenus par les jeunes hommes ont été des contrats à durée indéterminée (C.D.I), ce qui ne veut pas dire pour autant qu'ils travaillaient à l'année longue. Comme nous l'avons souligné précédemment, plusieurs ont oeuvré dans des secteurs d'emplois très sensibles aux fluctuations du marché et

ont donc régulièrement connu des mises à pied temporaires. Peu de jeunes hommes ont obtenu des contrats à durée déterminée (C.D.D.). Pour ces derniers, il s'agissait le plus souvent d'emplois subventionnés ou d'emplois saisonniers de quelques mois. Dans d'autres cas, il s'agissait d'emplois de très courte durée obtenus par l'entremise d'une agence de placement ou d'un particulier. Quant aux jeunes femmes, elles ont obtenu autant de contrat à durée déterminée que des contrats à durée indéterminée et ce, quelque que soit le secteur d'emploi intégré.

Un peu moins de la moitié des jeunes (5/13) ont cumulé deux emplois à au moins une reprise durant la recherche. Le cumul d'un emploi à temps plein et d'un emploi à temps partiel est parfois apparu comme une stratégie à long terme pour ne pas se retrouver sans emploi à la fin d'un contrat, ou encore pour garder « les pieds dans la place » au cas où des postes soient disponibles. Pour d'autres, il est apparu comme une stratégie strictement financière, c'est-à-dire dans le but d'acquérir certains biens ou simplement pour pouvoir « se gâter ».

Chez les 45-64 ans, de manière générale, les salaires horaires n'ont pas changé durant la période d'observation. Ils sont restés d'au moins 10.00\$/heure. Lors de la dernière entrevue toutefois, quinze des 22 participantes et participants gagnaient au moins 10.00\$/heure, la plupart recevant entre 10.00\$ et 14.00\$ de l'heure. Les autres (6) n'ont pas réussi à décrocher des emplois plus rémunérateurs, c'est-à-dire au-delà de 9.00\$/heure. Il faut ajouter que durant cette période, seulement la moitié des répondantes et répondants (11/22) ont travaillé à temps plein. Quatre ont eu des contrats de moins de dix heures par semaine, quatre autres ont travaillé entre dix et vingt heures et enfin, sept autres entre 20 et 30 heures par semaine. Certains par contre ont connu des périodes où ils ont fait beaucoup plus que 35 heures de travail par semaine. Il s'agit de contextes de travail assez particuliers qui exigeaient un temps de disponibilité très grand et qui n'étaient pas forcément compensés par les salaires offerts.

La majorité des emplois qui ont été alloués aux personnes de 45 ans et plus ne comportaient pas de date de fin d'emploi. En effet sur les quarante-huit emplois détenus, trente-sept ne comportaient pas de date de fin d'emploi et onze seulement étaient des contrats à durée déterminée. Deux d'entre eux d'ailleurs étaient de longue durée : l'un allait s'échelonner sur trois ans et l'autre sur dix-huit mois. Cependant, même les emplois à durée indéterminée étaient précaires. Certains comportaient peu d'heures de travail par semaine, ou encore étaient des contrats dont le nombre d'heures pouvaient varier d'une semaine à l'autre. C'est généralement

le cas par exemple des contrats offerts par les agences pour effectuer un travail d'accompagnante ou de préposée aux bénéficiaires. Lors de ces deux années, huit (8/22) des personnes de 45 ans et plus ont eu des emplois dont le nombre d'heures de travail était susceptible de varier d'une semaine à l'autre, dont le quart de travail aussi pouvait changer d'une semaine à l'autre. D'autres avaient des emplois qui pouvaient prendre fin à tout moment si l'organisme était en difficulté financière ou encore voyait sa subvention de fonctionnement coupée ou non-renouvelée. Des emplois risquaient d'être abolis du jour au lendemain si la clientèle diminuait ou le niveau de la production baissait. Lors des deux années pendant lesquelles la cueillette des données a été effectuée, sept des 22 personnes de 45 ans et plus, —soit près du tiers des participants—, ont cumulé des emplois. Il s'agit de six femmes et d'un homme dont la plupart ne travaillaient pas 40 heures par semaine malgré ce cumul d'emplois et qui vivaient donc cette situation par nécessité. Pour six de ces personnes, la période pendant laquelle a eu lieu le cumul a varié entre six et neuf mois, soit le temps nécessaire pour choisir entre deux emplois occupés, ou encore le temps correspondant à la durée de l'un des deux emplois détenus.

- Les arrêts de travail

Durant la recherche, les changements d'emplois ont été passablement nombreux chez la plupart des jeunes femmes. Seulement deux (2/7) n'ont jamais changé d'emplois, l'une parce que son contrat de travail s'est transformé en emploi permanent et l'autre parce qu'elle est restée sans emploi pendant toute la période couverte par la recherche³. Les autres (5/7) ont connu de deux à neuf changements d'emplois. Les jeunes hommes ont, toutes proportions gardées, changé moins souvent d'emplois que les jeunes femmes. L'un (1/6) n'a jamais changé d'emploi et les cinq autres (5/6) ont connu un à quatre changements en deux ans.

Le «départ volontaire» est le motif le plus fréquemment évoqué par les jeunes pour expliquer la fin d'un emploi. Le contexte dans lequel se produit ces départs volontaires est cependant différent pour les jeunes femmes et les jeunes hommes. Les jeunes hommes (3/6) ont quitté volontairement leurs emplois pour un autre plus intéressant. Ils sont parvenus à obtenir « quelque chose de mieux », selon leur appréciation, en termes de tâches, d'horaire de travail ou de conditions salariales. Chez les jeunes femmes il est plus difficile de cerner la raison particulière liée au départ volontaire.

³ Il s'agit de la personne dont on a perdu la trace après 9 mois de participation.

Dans leurs discours, les raisons s'entremêlent : conflits avec l'employeur, avec les collègues, difficultés à concilier travail et famille, insatisfactions à propos des conditions de travail. Il faut aussi souligner que les jeunes femmes n'avaient généralement pas d'autres emplois en vue au moment où elles ont quitté volontairement leur emploi.

La mise à pied est, par ordre d'importance, le second motif qui explique les fins d'emploi chez les jeunes. La mise à pied en raison d'une fin de contrat est la plus fréquente. Les mises à pieds temporaires en raison d'un ralentissement de l'entreprise est une autre raison souvent mentionnée.

En ce qui a trait au congédiement, la moitié des jeunes hommes (3/6) ont été congédiés parce qu'ils ne répondaient pas aux exigences de rapidité attendue par l'employeur ou encore parce qu'ils avaient omis de signaler une absence prolongée du travail. Les jeunes femmes ont été plus rarement congédiées par leurs employeurs; ce qui s'explique peut-être par le fait qu'elles quittent leurs emplois avant d'être invitées à le faire. Quelques jeunes femmes ont perdu leur emploi sans en comprendre clairement la raison.

Ces arrêts de travail ont mené plus souvent les jeunes femmes que les jeunes hommes à connaître des périodes sans emploi. En effet, la majorité des jeunes femmes, mais seulement la moitié des jeunes hommes, ont connu une ou plusieurs périodes sans emploi. Pour ces jeunes, la durée des périodes chômées a varié entre 1 et 16 mois. Les durées de chômage les plus longues s'expliquent habituellement par la participation à des activités de formation. Pendant ces périodes sans emploi, la plupart ont bénéficié d'un soutien public de l'État, —prestations d'assistance-emploi ou d'assurance-emploi— ou d'une autre forme de rémunération, —prêts et bourse—. Malgré que les jeunes aient connu des arrêts de travail, ils étaient beaucoup plus nombreux à être en emploi à la fin de la collecte de données qu'au début. Sept jeunes étaient en emploi au début de la collecte. À la fin de la recherche, ils étaient neuf.

Pour plusieurs, le fait de perdre leur emploi n'a pas été vécu comme une expérience dramatique sur le moment. Rappelons que plusieurs ont quitté d'eux-mêmes leur emploi. Même que pour certains, la perte de leur emploi a été perçue comme un soulagement, surtout chez celles et ceux qui avaient le sentiment d'être exploités ou qui n'avaient pas noué de relations harmonieuses avec les personnes qui composaient leur environnement de travail. Les jeunes hommes qui ont été congédiés parce qu'ils n'arrivaient pas à répondre aux exigences liées à

l'emploi occupé ont été plus nombreux à exprimer de la colère et de la frustration. Plusieurs ont alors eu le sentiment d'avoir été bernés par l'employeur et d'avoir été congédiés injustement : «ce n'est pas la vraie raison». Pour plusieurs aussi, l'emploi perdu était considéré comme un emploi de transition qui ne répondait pas à leur projet professionnel.

Chez les jeunes hommes, le plus difficile à vivre dans l'arrêt de travail semble la baisse de revenu davantage que la perte d'une activité significative qui donne du sens et qui structure le temps. Certains ont contracté des dettes, — le plus souvent pour l'achat d'une voiture—, et d'autres qui habitent la résidence familiale doivent continuer à payer pension. Chez les jeunes femmes, c'est plutôt la prolongation et la répétition des périodes chômées qui deviennent difficiles à vivre. Certaines se mettent en effet à douter d'elles-mêmes et se demandent si elles seront capables un jour d'avoir un emploi qui leur convient.

Cependant, la plupart des jeunes parviennent à dénicher un autre emploi assez facilement à partir du moment où ils le désirent. De fait, plusieurs considèrent les semaines qui suivent la fin d'un emploi comme un temps d'arrêt pour prendre du recul et réfléchir, ou prendre des vacances, et ils ne se précipitent donc pas dans la recherche d'emploi.

Pour les 45-64 ans, les conditions de travail associées aux contrats de travail obtenus par plusieurs expliquent en partie les changements d'emploi survenus lors des deux dernières années. En effet, plusieurs des participantes et des participants ont quitté de leur propre chef les emplois qu'ils détenaient pour améliorer leurs conditions de travail. Soit qu'ils obtenaient un emploi où le nombre d'heures de travail par semaine était plus élevé, soit qu'ils obtenaient un emploi qui correspondait mieux à leur expertise ou leur domaine de formation. D'autres ont quitté des emplois parce que ces derniers étaient trop exigeants physiquement : préposée aux bénéficiaires, entretien ménager ou entretien des bâtiments. Pendant la recherche, la moitié des participantes et des participants de 45-64 ans n'ont eu qu'un ou deux contrats. Il y a quelques situations seulement où des personnes ont été congédiées, dans un cas à cause d'un conflit avec l'employeur et dans les autres à cause du manque de travail ou de la fermeture de l'entreprise.

Une bonne proportion des participantes et des participants plus âgés ont été en emploi presque toute la durée de la recherche. Lors des deux années, huit d'entre elles (8/22) n'ont pas vécu de périodes sans emploi. Cinq autres ont cumulé moins de six mois sans travail et huit autres entre

six et douze mois. Une seule a été sans emploi pendant toute la durée de la recherche. Il faut aussi préciser que parmi les huit personnes qui ont connu des périodes chômées de plus longue durée, —plus de six mois—, trois d'entre elles ont été sans emploi parce qu'elles ont alors éprouvé des problèmes de santé physique ou mentale et non parce qu'elles ne réussissaient pas à se trouver un emploi. Il reste que, eux aussi comme les plus jeunes, sont beaucoup plus nombreux à avoir occupé un emploi à la fin de la collecte de données qu'au début. Ils étaient douze en emploi au début de la collecte et ce nombre avait grimpé à dix-sept à la fin de la période d'observation.

Bien que la majorité des personnes de 45-64 ans aient été en emploi pendant toute la durée de la recherche, certaines d'entre elles ont vécu des périodes chômées. Dans la plupart des cas, ces moments n'ont pas suscité trop d'inquiétude. D'abord parce qu'ils ont été assez brefs, ensuite parce que les travailleuses et les travailleurs concernés étaient assez confiants de trouver un autre emploi rapidement.

Quelques-uns des participants ont cependant vécu des périodes sans emploi qui se sont prolongées de façon appréciable et cette situation a créé chez eux beaucoup de désarroi. Il s'agissait d'hommes qui avaient travaillé pratiquement toute leur vie ou encore qui avaient connu fort peu de périodes chômées. L'un d'eux a été sans chèque pendant près d'un an et demi et a retrouvé un emploi deux mois après son entrée dans la recherche. Son scepticisme quant à ses chances de réintégrer le marché du travail était tel que lors de la première rencontre, il songeait à quitter sa conjointe pour ne pas lui faire assumer plus longtemps sa condition.

Chez d'autres personnes qui avaient déjà vécu des périodes prolongées de chômage dans le passé, l'annonce de la fin prochaine d'un contrat et la perspective d'avoir à revivre un tel épisode a créé plus d'appréhension. C'est surtout l'inquiétude de manquer d'argent pour continuer à rencontrer leurs responsabilités qui a suscité de l'anxiété, mais aussi la crainte du désœuvrement, de l'inactivité et de l'ennui.

Lorsqu'elles considèrent leurs probabilités de retrouver un emploi, certaines des personnes de 45 ans et plus au chômage, ressentent tout le poids de leur âge. Après avoir envoyé plusieurs curriculum vitae en obtenant rarement plus qu'un accusé de réception, après plusieurs entrevues sans plus de succès, certaines estiment en effet que les employeurs ne veulent pas

engager des gens de leur âge. D'autres affirment aussi s'être fait dire que les montants d'assurances à payer pour des employés de leur âge sont très élevés et que leur engagement devient trop coûteux.

- Les rapports de travail

Durant la recherche, plusieurs jeunes femmes (4/7) ont éprouvé des difficultés dans leurs relations avec les collègues de travail. Dans plusieurs cas, les conflits émergent lorsqu'un collègue de travail se prononce sur la manière de réaliser les tâches liées à l'emploi ou encore de gérer la vie hors travail. En conséquence, les jeunes femmes nouent peu de relations dans leur milieu de travail et y sont peu intégrées. Elles ne manifestent habituellement ni chagrin, ni regret à le quitter. Pour la plupart, la résolution du conflit n'a jamais lieu et elles quittent leur emploi d'elles-mêmes. À la longue, nous avons pu constater que plusieurs en viennent à penser que ce qu'elles vivent est normal, que les rapports de travail sont toujours conflictuels.

Les jeunes hommes ont été moins nombreux à soulever des difficultés de ce type. La nature des emplois qu'ils occupent et le type de tâches effectuées les amenant moins souvent à interagir au quotidien avec leurs collègues de travail peut expliquer cette différence. Les personnes de 45-64 ans ont également été moins nombreuses à relater des expériences où les rapports de travail étaient conflictuels. Lorsque ce fut le cas, le harcèlement, le désaccord avec certaines règles de travail ou encore des conflits intergénérationnels en ont été les sources principales.

- La recherche d'emploi

La plupart des jeunes obtiennent leurs emplois par l'intermédiaire de la famille immédiate ou élargie et des amis. Les organismes d'aide à l'emploi au sein desquels certains jeunes ont transité constituent également des acteurs importants dans la recherche et l'obtention d'emplois. Parce qu'ils ont participé à Solidarité jeunesse, parce qu'ils ont dû participer à une séance d'orientation avant d'entrer en formation, parce qu'ils souffrent d'un handicap et qu'ils ont besoin de services particuliers, ils ont établi des liens avec des intervenants du milieu; ces liens se sont parfois maintenus après leur passage au sein de l'organisme. C'est souvent grâce à ces liens que certains jeunes sont parvenus à obtenir des emplois subventionnés. Souvent, les intervenants s'informent régulièrement de la situation du jeune, leur offrant leur aide au besoin, les mettant en contact avec des employeurs potentiels. Dans d'autres cas, c'est le jeune qui va rencontrer les intervenants de l'organisme pour « donner des nouvelles ».

Enfin, les jeunes arrivent parfois à décrocher leur emploi en consultant les journaux, les babillards et les annonces dans les vitrines de commerce, en effectuant des recherches sur internet et en utilisant les guichets emplois. Quatre jeunes —deux hommes et deux femmes— ont eu recours aux services d'agences privées de placement de personnel afin de trouver du travail et chacun a vécu une expérience similaire. Le salaire offert par l'agence de placement a toujours été au-delà du salaire minimum, mais en deçà de ce qu'ils auraient eu en étant embauchés directement par la compagnie. La courte durée des emplois et le fonctionnement de la politique salariale sont d'ailleurs les principales raisons qui en ont amené certains à quitter l'agence.

De même, la majorité des emplois occupés par les 45-64 ans lors des deux années de la recherche ont été obtenus par le biais de contacts personnels, soit des amis, des membres de la famille ou de la parenté ou encore par de simples connaissances. Quelques-unes ont aussi obtenu des emplois en posant leur candidature suite à la parution d'une annonce dans les journaux, dans un guichet emplois ou en répondant à une annonce affichée dans la vitrine d'un commerce. D'autres moins nombreux ont décroché des contrats en allant tout simplement distribuer des curriculum vitae dans des endroits susceptibles de les embaucher. Enfin, certaines des personnes qui fréquentaient un organisme d'aide à l'emploi dédié spécifiquement à celles et ceux qui ont un handicap physique ont eu des emplois qui avaient été identifiés par leur conseillère en emploi.

- L'appréciation des services fournis par des organismes d'aide à l'emploi

La plupart des jeunes ont grandement apprécié leur « séjour » au sein d'un organisme d'aide à l'emploi. Ceux et celles qui ont participé à des sessions de recherche d'emploi ou à des clubs de recherche d'emploi disent avoir fait l'apprentissage de nouvelles connaissances —établir un premier contact avec l'employeur, faire un curriculum vitae, développer des habiletés pour passer des entrevues d'embauche— leur permettant de faciliter leur intégration sur le marché du travail. D'autres soulignent qu'ils ont appris davantage à se connaître, à avoir confiance en eux et à développer des habiletés sociales nouvelles.

Peu de critiques ont donc été formulées par les jeunes à l'endroit de ces organismes. Un jeune homme seulement s'est montré insatisfait des services auxquels il a eu accès. Il déplore d'abord le fait d'avoir dû justifier sa décision de quitter le domaine dans lequel il travaillait depuis quatre années pour faire une session d'orientation. Il met ensuite en doute les compétences

professionnelles du personnel et estime qu'il a été mal conseillé puisqu'il a essuyé deux refus d'admission à un programme d'études de niveau professionnel au secondaire.

Chez les 45-64 ans, les hommes et les femmes émettent des points de vue diamétralement opposés; alors que les femmes ont beaucoup apprécié leur expérience, les hommes ont surtout des critiques à formuler. En effet, plusieurs des femmes se disent très satisfaites des contacts qu'elles ont eus avec les intervenantes, des relations qu'elles ont pu développer avec certaines d'entre elles et du soutien émotif dont elles ont bénéficié. Certaines considèrent même que cette expérience a été un événement marquant dans leur vie. Il s'agit généralement de femmes qui affirment que la fréquentation d'un organisme d'aide à l'emploi leur a donné une confiance qu'elles n'avaient jamais acquise, une connaissance de ce qu'elles sont, de leurs valeurs et de leurs intérêts et surtout, cette expérience leur a appris à se libérer de la gêne qui jusqu'alors marquait et limitait leurs relations avec les autres.

Des participantes et des participants à la recherche ayant des limitations physiques ont pu obtenir des subventions salariales pour faciliter leur insertion sur le marché du travail. Ces subventions dédommagent les employeurs pour le rendement moins élevé au travail des personnes dont le handicap peut limiter la vitesse d'exécution des tâches à réaliser. Il appert toutefois que certains employeurs vont privilégier l'embauche de ces personnes en raison de la subvention qu'ils apportent, mais ne respectent pas les termes du contrat et s'attendent à ce qu'ils accomplissent la même quantité de travail que les employés qui n'ont pas de telles limitations physiques à l'emploi. Du côté des employés, disposer d'une telle subvention limite le sentiment d'efficacité au travail, suscite chez eux le sentiment qu'ils n'en font jamais assez et qu'ils ne seront jamais considérés comme les autres employés. Pour d'autres, par contre, l'expérience est plus positive. En effet, ils considèrent que disposer d'une subvention salariale est un atout qui permet de se faire valoir davantage auprès des employeurs et ainsi de favoriser leur embauche. Le soutien des conseillères en emploi pour la négociation des contrats de travail et le suivi en emploi est également fort apprécié.

Une femme qui a un handicap visuel dit qu'elle n'aurait jamais pu s'insérer en emploi si elle n'avait eu le support d'un organisme qui a justement pour mission de favoriser l'insertion des personnes qui ont un handicap physique. En contrepartie, le discours d'un homme sur les organismes qui s'occupent de l'intégration au travail des personnes handicapées est assez sévère. Il considère en effet que le personnel travaille surtout à maintenir la survie des

organismes plutôt qu'à une véritable intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées. Il considère également que les ateliers qui n'embauchent que des personnes handicapées les méprisent, les exploitent en les payant à des salaires dérisoires, les confinent aussi toute leur vie à ce genre d'environnements de travail qui, selon lui, ne font pas de distinction entre les aptitudes différentes des personnes handicapées physiques et mentales, les empêchent d'évoluer et de s'intégrer au reste de la société. Un autre homme estime quant à lui qu'en général les organismes d'aide à l'emploi offrent de la thérapie de groupe et que ce n'est pas nécessaire pour « envoyer des curriculum vitae, coller et mettre des enveloppes à la poste ». Pour certains, il s'agit tout simplement d'une perte de temps.

- L'encadrement en milieu de travail

La plupart des jeunes ont obtenu une formation par l'employeur, un collègue de travail ou un supérieur immédiat afin d'acquérir les connaissances nécessaires pour réaliser adéquatement les tâches liées à un nouvel emploi. Celles et ceux qui n'en ont pas eu avaient généralement de l'expérience les habilitant à exercer cet emploi. Quelques-uns ont toutefois réalisé en cours d'emploi qu'une formation à l'embauche aurait été utile. La plupart des jeunes qui ont obtenu une formation mentionnent aussi que sa durée a été suffisante pour qu'ils se sentent à l'aise dans l'exercice de leur emploi.

Si la formation à l'embauche est relativement répandue, la durée des formations varie cependant beaucoup, —de quelques heures à près d'un mois—, et est liée au secteur d'emploi dans lequel les jeunes sont intégrés. Les formations sont plus courtes dans le secteur de la restauration ou dans des petites entreprises et plus longues dans des grandes entreprises où des systèmes d'accueil pour les nouveaux employés sont présents depuis de nombreuses années.

De manière générale, l'accueil qui a été réservée aux personnes de 45 ans et plus dans les entreprises où elles ont travaillé a été jugé plutôt satisfaisant. Plusieurs ont en effet mentionné la prévenance et les attentions des autres employés et des employeurs à leur égard. Il faut dire que, pendant la recherche, la plupart des personnes de 45 ans et plus ont occupé des emplois pour lesquels elles avaient déjà acquis une certaine expérience et une certaine maîtrise des tâches qui y étaient reliées. L'encadrement au travail est donc apparu comme un élément moins important dans les possibilités de maintien en emploi. Toutefois, certaines ont quand même mentionné des expériences où elles ont pu apprécier l'encadrement au travail qui leur a été

apporté au moment de leur embauche. Ainsi, l'une d'eux a grandement apprécié qu'une personne ait été expressément mandatée pour faire la transition des dossiers qui lui étaient dévolus et une autre, qui avait connu dans le passé une expérience de harcèlement au travail, a apprécié avoir des employeurs qui lui disent régulièrement qu'ils étaient satisfaits de son travail. Elle considère qu'ils ont grandement contribué au fait qu'elle ait pu reprendre confiance en elle et en ses capacités.

Certains ont quand même connu des contextes de travail plus difficiles parce qu'elles n'ont pu bénéficier, selon elles, des ressources utiles pour mieux accomplir leur travail et qu'elles ont dû "apprendre sur le tas".

- Les attentes par rapport aux emplois

La plupart des jeunes souhaitent accéder à une certaine stabilité d'emploi. Pour plusieurs, cela signifie obtenir un emploi qu'ils aiment et qu'ils vont pouvoir conserver jusqu'à la fin de leur vie active. Les jeunes hommes surtout se lassent au fil des ans d'être constamment obligés « de se promener d'un bord à l'autre » et d'avoir « à se casser la tête » pour se trouver du travail. D'autres prennent progressivement conscience des inconvénients liés au fait de voir constamment leurs revenus d'emploi fluctuer au gré des périodes de travail et des périodes chômées. Enfin, d'autres, surtout des femmes, réalisent qu'il leur sera difficile de concilier famille et travail sans une certaine stabilité d'emploi.

Par contre, les emplois où les tâches sont répétitives et le travail monotone sont rarement appréciés. C'est souvent après quelques mois ou quelques années passées sur le marché du travail que plusieurs jeunes ont pu préciser ce qu'ils attendaient d'un emploi. Quelques jeunes entretiennent des idées irréalistes en ce qui concerne les types d'emplois qu'ils désirent occuper compte tenu de leur formation et de leurs qualifications. Par exemple, deux jeunes femmes ont exprimé le désir d'accéder à des postes de gestion alors qu'elles ont peine à entrer en contact avec les autres et un autre souhaite une carrière dans le domaine des communications alors qu'il a de la difficulté à lire, écrire et s'exprimer correctement.

Concernant l'horaire de travail, la plupart des jeunes souhaitent accéder à un emploi à temps plein, le jour sur semaine. Le travail à temps partiel n'est guère prisé. Quelques-uns ont d'ailleurs déjà refusé des emplois parce qu'ils étaient à temps partiel et faiblement rémunérés. D'autres ont refusé des emplois à temps partiel parce qu'ils sont prestataires de l'assistance-

emploi et trouvent qu'il est bien compliqué dans ce contexte de déclarer leurs revenus. Le travail à temps partiel convient mieux cependant aux personnes qui désirent avoir un revenu tout en poursuivant une formation. Les horaires de travail de soir, de nuit et les fins de semaines sont rarement désirés et appréciés, surtout chez celles et ceux qui ont des enfants ou souhaitent en avoir, tout comme les horaires de travail coupés, variables et le travail sur appel.

Concernant le niveau de rémunération, la plupart des jeunes obtiennent le salaire minimum lorsqu'ils travaillent. Peu se disent satisfaits de cette rémunération et aimeraient gagner davantage, —par exemple entre 8.00\$ et 12.00\$/heure. Plusieurs considèrent qu'ils méritent un meilleur salaire compte tenu des exigences liées à leur emploi. D'autres mettent de l'avant qu'ils détiennent déjà de l'expérience de travail dans le secteur intégré. Ainsi, des jeunes interrogés ont parfois refusé d'occuper des emplois parce qu'ils étaient seulement payés au salaire minimum.

Plusieurs jeunes ont rencontré sur leur route des employeurs qui, selon leurs propres dires, les ont littéralement bernés et ce, en leur faisant miroiter des avantages en matière d'emploi qu'ils n'ont pas été en mesure de leur offrir. Ainsi, certains ont obtenu des promesses d'embauche qui ne se sont jamais concrétisées. D'autres ont déniché des emplois à durée indéterminée qui ont pris fin quelques semaines ou quelques mois plus tard. D'autres se sont fait promettre des augmentations de salaire qu'ils n'ont jamais obtenues. Plusieurs jeunes ont donc finalement le sentiment de « de se faire toujours avoir » par les employeurs.

Les personnes de 45 ans et plus sont apparues assez réalistes par rapport aux attentes qu'elles avaient à l'égard des emplois obtenus. Il faut rappeler que la plupart avaient de longues années d'expérience sur le marché du travail et connaissaient bien les conditions reliées aux emplois auxquels elles prétendaient. Ainsi, plusieurs recherchaient une stabilité d'emploi, mais étaient rarement dupes quant à la sécurité réelle des emplois à durée indéterminée. La majorité des personnes apprécient le type d'emploi qu'elles ont effectué, mis à part les emplois qui exigent trop d'efforts physiques et les emplois qui impliquent des tâches répétitives et monotones.

La plupart désiraient aussi des emplois à temps plein avec un salaire décent, c'est-à-dire avec un taux horaire minimum de 10.00\$. Néanmoins certaines femmes qui avaient un conjoint depuis plusieurs années et qui avaient expérimenté pendant un temps le fait de travailler 35 heures par semaine, affirmaient désormais rechercher plutôt un emploi de trois ou quatre jours

par semaine. Elles estimaient en effet gagner en qualité de vie ce qu'elles perdaient en argent; les considérations financières prenaient moins d'importance pour elles parce qu'elles pouvaient compter sur le salaire de leur conjoint pour assurer leur subsistance et que leurs enfants n'habitaient plus avec elles. La majorité espéraient aussi un emploi de jour sur semaine et ce, même si plusieurs n'étaient pas complètement réfractaires au travail de soir, de nuit et de fin de semaine. En fait, plusieurs ont accepté des horaires de travail qui leur convenaient moins plutôt que de ne pas travailler. Cependant, elles reconnaissaient tous au bout d'un certain temps les limites qu'imposaient ces horaires de travail à la vie sociale et aspiraient à obtenir mieux.

L'expérience acquise par les 45-64 ans, l'habitude des employeurs et des milieux de travail ont amené certains à douter constamment de la volonté des employeurs de les garder longtemps en emploi et de leur donner les augmentations de salaire prévues. Ils ont donc développé des stratégies en conséquence. Par exemple, l'un d'eux a préféré garder un emploi où il avait une certaine stabilité plutôt que d'accepter une offre plus alléchante au plan salarial, mais dans un secteur où la sécurité d'emploi est très volatile. Après un an passé à l'emploi d'une compagnie, un autre a commencé à douter obtenir l'augmentation de salaire promise au moment de l'embauche. Il a accéléré ses démarches pour se trouver un autre emploi, puis a rencontré ses employeurs pour leur rendre compte de ses récriminations.

5.2 Les formations et les qualifications

Presque toutes les jeunes femmes (6/7) ont entamé au moins une formation durant le déroulement de la recherche alors qu'un seul jeune homme (1/6) a fait de même. Les formations entreprises, avec plus ou moins de succès le sont par défi, par intérêt ou par obligation. Par exemple, de façon plus précise, trois jeune femmes ont débuté et sont parvenues à obtenir leur équivalence de diplôme d'études secondaires (TENS). Leur objectif était alors d'obtenir les prérequis pour être admissibles à une formation professionnelle. Parmi elles, deux ont effectivement débuté des études professionnelles de niveau secondaire (DEP). L'une les a toutefois abandonnées en raison d'échecs scolaires répétés et l'autre peine à les compléter en raison de difficultés à concilier ses études, un emploi à temps partiel et ses responsabilités parentales.

Deux jeunes ont par ailleurs choisi de retourner à l'éducation aux adultes en vue d'y obtenir un diplôme d'études secondaires (DES). Dans les deux cas, ce retour aux études a été fait sous l'incitation d'un programme d'employabilité dont l'une des clauses du contrat prévoyait un bonus

financier à celles et ceux qui réussissaient à se trouver un emploi ou bien s'inscrivaient à une formation. Le jeune homme a abandonné très rapidement, —aussitôt en fait qu'il a obtenu un emploi—, en raison principalement de ses difficultés scolaires. Au terme de l'étude, une autre jeune femme s'est inscrite à une formation collégiale. Sa décision a été motivée par les insatisfactions qu'elle vivait à son emploi, son désir de poursuivre des études supérieures et le temps dont elle dispose maintenant pour entreprendre des études. L'accès des jeunes à l'éducation aux adultes n'a pas posé de problème particulier. Ceux et celles qui ont voulu y accéder ont été facilement acceptés. En fait, seulement deux jeunes se sont vus refuser l'accès à une formation professionnelle au secondaire (DEP) en raison soit de résultats scolaires trop faibles ou encore d'un contingentement élevé dans la discipline d'études convoitée.

Dans une section précédente, nous avons souligné l'ampleur des difficultés d'apprentissage qui avaient marqué le déroulement de la formation initiale chez les jeunes. L'analyse des données recueillies pendant la recherche nous permet donc de constater qu'ils réussissent davantage lorsqu'ils se retrouvent à l'éducation aux adultes et qu'ils tentent d'obtenir une équivalence plutôt que le diplôme secondaire ou un diplôme d'études professionnelles. Dans ces cas, leurs difficultés scolaires les rattrapent rapidement.

L'analyse des données recueillies nous a également permis de saisir que l'éducation aux adultes convient davantage aux jeunes que l'enseignement dit régulier et ce, en raison de la clientèle présente à l'éducation aux adultes et de la forme d'enseignement prodigué. D'abord, lorsqu'ils arrivent à l'éducation aux adultes, les jeunes se retrouvent avec d'autres de leur âge et il s'agit là d'une chose qu'ils apprécient grandement. Ensuite, la forme d'enseignement par module et individualisé leur permet de cheminer seuls et leur évite d'afficher leurs difficultés devant les autres.

Les données présentées jusqu'à maintenant témoignent ensuite de l'attrait important qu'exerce la formation et l'obtention d'un diplôme, quel qu'il soit, sur la plupart des jeunes participants à la recherche. Au-delà des motivations individuelles, ce qui les pousse à retourner sur les bancs d'école ou du moins à garder cette idée en tête, c'est le désir d'améliorer leur position sur le marché du travail. En effet, une majorité des jeunes savent pertinemment qu'ils n'auront jamais accès à un travail intéressant sans avoir au moins un diplôme d'études secondaire ou son équivalence. En plus d'accéder à un travail décent, ils souhaitent également que ce diplôme

leur permette d'atteindre un certain niveau de vie et de réaliser certains projets, —l'installation dans une vie de couple et familiale, l'achat de biens de consommation—.

La plupart ont pris conscience de l'importance de détenir un diplôme lorsqu'ils ont tenté de s'intégrer au marché du travail. Cette prise de conscience s'est faite dans l'un ou l'autre des contextes suivants. Certains se sont butés à des employeurs qui ont refusé leur demande d'embauche en raison de leur faible scolarité ou pire encore, les ont mis à pied en apprenant qu'ils ne possédaient pas un diplôme d'études secondaires. Certains ont réalisé l'importance de la formation lorsqu'ils ont vu à quel type d'emplois ils pouvaient accéder avec leur formation initiale. Dans d'autres cas, le déclic s'est produit aux contacts d'intervenants œuvrant au sein des organismes d'aide à l'emploi qui les incitent souvent à retourner aux études. À cet effet d'ailleurs, de nombreux jeunes ont transité par un ou plusieurs organismes d'aide à l'emploi. Dans plusieurs cas, ce passage a été une occasion d'obtenir des informations quant aux possibilités de financement offertes pour leur retour aux études, de réfléchir à un projet professionnel et d'effectuer un choix parmi les diverses formations offertes. En somme, ils sont peu nombreux à mettre en doute la valeur et l'utilité du diplôme, et ceux qui le font sont ceux qui jusqu'à maintenant s'en sont tirés le mieux sur le marché du travail : ceux qui ont atteint une certaine stabilité d'emploi, qui bénéficient d'un salaire supérieur à la moyenne ou qui ont acquis une bonne expérience dans leur domaine.

Le choix de la formation correspond généralement aux intérêts des jeunes. L'analyse des motifs liés aux choix de formations indique cependant qu'ils sont guidés par certaines contraintes: la durée de la formation et la possibilité ou non d'être financés. Comme ils ne manifestent pas d'intérêt marqué pour la vie scolaire, ils n'envisagent pas de formation collégiale ou universitaire. Il nous est difficile de savoir si les difficultés d'apprentissage jouent, selon leur propre perception, un rôle important dans leur choix de formation. L'attrait est plus fort pour les formations professionnelles de niveau secondaire. Les formations un peu plus longues —d'une durée de trois ans par exemple— sont rapidement mises de côté, même si au départ elles ont suscité de l'intérêt. Ils sont peu nombreux aussi à envisager la possibilité d'étudier à temps plein tout en travaillant à temps partiel. Leurs parents ou leurs conjoints sont rarement présents pour leur venir en aide financièrement pour ce retour aux études.

Parmi les personnes de 45 ans et plus, l'attrait pour la formation semble aussi plus grand pour les femmes que pour les hommes. Lors des deux années pendant lesquelles s'est effectuée la

cueillette des données, deux hommes seulement (2/7), mais onze femmes (11/15) sont retournés suivre des formations.

Plusieurs personnes de 45-64 ans ont fait un stage dans une entreprise d'entraînement pour une mise à niveau de leurs compétences. Il s'agissait soit de parfaire leurs habiletés, soit de rafraîchir leurs connaissances dans un domaine précis après avoir perdu l'emploi occupé plusieurs années. D'autres avaient peu d'expériences de travail récentes dans le domaine convoité et voulaient intégrer ce secteur après avoir travaillé dans d'autres secteurs d'activités. Toutes ces personnes ont complété ce stage pour lequel d'ailleurs elles recevaient un supplément de prestations. La plupart ont beaucoup apprécié l'expérience vécue dans les entreprises d'entraînement. C'est généralement un contexte d'apprentissage qui a plu, qui a su redonner confiance aux personnes qui en avaient besoin. Seul l'homme avait des critiques à formuler. Il considérait que certains formateurs n'étaient pas très disponibles pour les aider, que la formation était nettement insuffisante pour se replacer dans son domaine, —l'administration. Il a donc eu l'impression de perdre son temps.

D'autres personnes se sont inscrites à des cours en vue d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou une équivalence dans l'espoir de se rendre plus attrayantes auprès des employeurs ou pour accéder à une formation professionnelle de niveau secondaire ou collégial. Deux d'entre elles ont complété leur équivalence d'études secondaires et se sont effectivement inscrites à des études professionnelles, mais ont abandonné en raison de leurs difficultés à rencontrer les exigences du programme ou de leur manque d'intérêt pour le domaine. Celle qui voulait compléter son DES a elle aussi abandonné parce que son employeur a laissé tomber cette exigence pour le maintien de son emploi. Deux femmes se sont vu refuser l'accès à des formations collégiales sous prétexte qu'elles n'avaient pas les pré-requis nécessaires. Elles ont alors appris que l'équivalence du diplôme d'études secondaires qu'elles avaient complété quelques années plus tôt avait peu de valeur et ne remplaçait pas l'exigence du diplôme d'études secondaires. Les formations menant à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires ou professionnelles ont aussi posé des difficultés puisqu'elles ont toutes été abandonnées. Dans ce cas-ci, le problème est plutôt relié au niveau des exigences académiques à rencontrer et ce, malgré que les participantes et les participants de ce groupe d'âge, contrairement aux jeunes d'ailleurs, ne semblaient pourtant pas avoir éprouvé de difficultés d'apprentissage particulières lors de leur formation initiale, du moins selon leurs propos.

Deux hommes n'ont pu accéder aux formations qu'ils voulaient suivre sous prétexte qu'ils avaient déjà beaucoup d'expérience dans le métier qui était le leur depuis quelques temps, qu'ils étaient trop âgés aussi pour se réorienter et investir un nouveau secteur d'emploi. Cette position d'Emploi-Québec a d'ailleurs accru pour un temps leur niveau de découragement face à l'avenir. Ils avaient l'impression d'être dans un cul-de-sac. La période de chômage prolongée qu'ils venaient de vivre leur indiquait qu'ils ne pouvaient justement plus attendre grand chose de ce métier qui les avait fait vivre plusieurs années. Et le refus d'Emploi-Québec de les appuyer dans une réorientation vers un secteur d'emploi qui leur semblait plus prometteur anéantissait tous leurs espoirs de pouvoir s'en sortir un jour. Deux femmes aussi n'ont pu suivre les formations auxquelles elles aspiraient sous prétexte qu'Emploi-Québec avait déjà défrayé les coûts associés à des études antérieures. Enfin, d'autres ont suivi des cours d'appoint sous forme de stages d'insertion socioprofessionnelle pour être en mesure de répondre aux exigences des emplois qu'elles occupaient ou encore qu'elles voulaient obtenir. Les stages d'insertion socio-professionnelle ont suscité plus de mécontentement. Bien que les deux femmes qui ont complété cette formation ont trouvé intéressantes les connaissances transmises, qu'elles considèrent que les apprentissages à réaliser n'étaient pas trop exigeants, elles s'entendent toutefois sur le fait que la formation est peu utile puisqu'elle n'est pas reconnue par les employeurs et donne seulement accès à des emplois saisonniers. De plus, elles considèrent que les rapports avec les autres stagiaires qui, dans bien des cas, ont des troubles de comportement manifestes et sur lesquels les formateurs n'ont aucune autorité, ont été très pénibles. L'une d'elle d'ailleurs dit être sortie épuisée psychologiquement de l'expérience et fuit désormais toute formation destinée à ce genre de clientèle.

Bref, le retour en formation a été aussi fréquent chez les jeunes que chez les plus âgés. Les types de formation suivie (TENS, DES, DEP) sont similaires dans les deux groupes, sauf en ce qui concerne les formations dispensées dans les entreprises d'entraînement qui ont été exclusivement investies par les personnes de 45-64 ans. Les raisons qui sous-tendent les retours aux études diffèrent chez les deux groupes d'âge cependant. Plusieurs jeunes y retournent dans l'idée de se doter d'une formation qualifiante alors que chez les plus âgées, les personnes qui détenaient déjà une formation qualifiante cherchent plutôt à mettre à jour leurs compétences. C'est d'ailleurs dans ce groupe où l'on observe les retombées les plus positives. Ce n'est pas le cas des plus âgées qui retournent aux études en ayant comme projet de se réorienter sur le plan professionnel; ce sont souvent des travailleurs et travailleuses qui n'avaient pas de formation qualifiante lors de leur entrée sur le marché du travail, mais qui ont

acquis leurs qualifications en travaillant dans un ou plusieurs domaines et qui ont souhaité après un certains temps changer de métier. C'est une stratégie qui a rarement eu des retombées positives.

Autant les plus jeunes que les plus âgés ont été confrontés à des difficultés d'apprentissage lorsqu'ils ont tenté de compléter des études de niveau professionnel au secondaire. Les abandons ont été nombreux pour cette raison dans les deux groupes d'âge. Les difficultés d'apprentissage vécues par les plus jeunes les amènent à pouvoir, au mieux, obtenir une équivalence de diplôme d'études secondaires ou à effectuer des formations qui ne donnent pas véritablement accès à une certification reconnue. Malgré un fort attrait pour l'obtention d'un diplôme permettant l'exercice d'un métier, la possibilité réelle de l'obtenir demeure limitée en raison de leurs difficultés d'apprentissage.

5.3 La situation de vie

Pendant le déroulement de la recherche, la situation de vie des jeunes a davantage changé que celles des 45-64 ans. En effet, les jeunes sont dans un cycle de vie où plusieurs événements viennent ponctuer leur trajectoire : le départ de la résidence de leurs parents, la mise en couple et l'arrivée d'un premier enfant. Or, ce sont des événements que les plus âgés ont vécu, mais il y a plusieurs années déjà. Pour certains jeunes, l'arrivée d'un enfant a occasionné des changements d'emploi ou de conditions de travail pour améliorer les conditions de vie de la jeune famille ou des déboires professionnels importants. Cependant, certains des jeunes et des plus âgés ont vécu des ruptures conjugales. Il apparaît alors que les ruptures placent les jeunes en position de plus grande vulnérabilité économique que les plus âgés; en effet, les plus âgés ne cohabitaient pas avec leurs partenaires dans plusieurs cas et, fait plus important encore, assumaient déjà la totalité de leur subsistance.

Contrairement aux jeunes encore, plusieurs parmi les plus âgés semblent avoir davantage de liens avec leur famille d'origine. Ces liens leur procurent à l'occasion un soutien affectif et financier lorsqu'ils sont dans le besoin. En contrepartie, ces liens les amènent également à se préoccuper et à prendre soin de leurs proches; les périodes où ils sont sans emploi s'y prêtent d'ailleurs bien. Il demeure néanmoins que des difficultés professionnelles sont également à l'origine de rupture de liens avec la famille d'origine et ce, tant chez les plus âgés que les plus jeunes. Ces conflits surviennent généralement autour de désaccords sur les choix professionnels ou sur les capacités professionnelles perçues.

De plus, les personnes de 45-64 ans semblent avoir développé davantage de liens en dehors de leur famille. Les jeunes maintiennent des liens avec des groupes de pairs, liens qui leur apportent peu de soutien sur le plan professionnel. Cependant, il peut s'agir d'amis pour les sorties avec lesquels ils consomment alcool et drogues dans certains cas, ou encore de pairs avec lesquels ils partagent des activités sportives mais auxquels ils ne confient pas leurs difficultés. Ce sont des jeunes qui vivent des situations de vie similaires sur les plans scolaire et professionnel. Les jeunes qui ont des enfants ont une vie sociale axée sur les activités familiales et la fréquentation d'autres jeunes parents. À l'opposé, les plus âgés maintiennent des liens qui leur donnent du soutien affectif en cas de besoin ou bien qui leur permettent de se sentir utiles et valorisés dans le cas des services qu'ils fournissent par exemple auprès d'organismes à but non lucratif.

6. Des éléments qui influencent la sortie de la précarité professionnelle

L'analyse des entrevues et la reconstitution des parcours professionnels mettent en évidence plusieurs éléments qui influencent la sortie de la précarité professionnelle des travailleuses et des travailleurs qui ont participé à la recherche. Certains sont liés à la position même qu'ils occupent sur le marché du travail, à l'insuffisance de leur formation scolaire et de leurs capacités de travail, alors que d'autres sont plutôt reliés aux limites observées dans la recherche d'emploi qu'ils effectuent et aux programmes d'employabilité auxquels ils participent. Enfin, certains se rapportent aux décisions qu'ils prennent, à des éléments de la vie familiale, puis à des limitations ou à des problèmes de santé avec lesquels ils doivent composer.

En contrepartie, d'autres éléments ont favorisé l'amélioration de la situation professionnelle. Ainsi, certains acquis sont apparus particulièrement avantageux à cet égard : disposer d'une formation qualifiante, obtenir un emploi syndiqué ou du moins acquérir une certaine stabilité professionnelle. Ensuite l'accès à des ressources venant de la famille ou de l'entourage, avoir le soutien des organismes d'aide à l'emploi ou d'autres services en santé mentale ou encore qui permettent une recherche d'emploi efficace ont également semblé bénéfiques.

6.1 Des facteurs liés au marché et à l'organisation du travail

Certains facteurs liés au marché et à l'organisation du travail de même qu'à la place que les participantes et les participants y occupent ne facilitent guère un cheminement professionnel ascendant et la sortie de leur situation de précarité économique. Ainsi, plusieurs sont confinés dans des secteurs d'activités qui sont soumis aux aléas de la situation économique globale ou

qui subissent des fluctuations saisonnières : l'industrie manufacturière, la construction, l'industrie touristique, —la restauration, l'hôtellerie—, les commerces et l'agriculture. Enfin, d'autres habitent dans des régions où le travail à temps plein « à l'année longue » est rare en raison des pôles d'activités économiques qui y prévalent et où le bassin d'emplois est plus limité et moins diversifié.

Occuper des emplois reliés à ces différents secteurs d'activités économiques signifie pour ces travailleuses et ces travailleurs une évolution de leur trajectoire professionnelle qui se module selon l'intensité des périodes de production ou d'achalandage et qui se caractérisent par des entrées et des sorties régulières du marché du travail puisque les coupures de personnel et les mises à pied en raison du manque de travail y sont fréquentes et récurrentes. Ceci signifie également des conditions de travail, —et plus particulièrement un nombre d'heures de travail par semaine—, qui varient selon les besoins de production ou le volume de la clientèle, et donc des revenus qui fluctuent.

Par ailleurs, plusieurs des entreprises de ces secteurs d'activité offrent peu de protections et d'avantages sociaux à leurs employés. La plupart des travailleuses et des travailleurs ne sont pas syndiqués et doivent donc négocier à la pièce leurs conditions de travail, ce qui conduit parfois à certaines injustices : certains n'ont pas les augmentations de salaire prévues au moment de leur embauche; d'autres se font mettre à pied comme employés réguliers au profit d'autres qui détiennent des subventions, etc.

À cet effet, les témoignages recueillis ont permis d'identifier certaines pratiques des employeurs visant à limiter la syndicalisation de leurs employés ou encore les avantages auxquels ils peuvent prétendre lorsqu'ils sont syndiqués. Par exemple, certains employeurs vont licencier leurs employés juste avant qu'ils cumulent le nombre d'heures de travail requis pour être syndiqués. D'autres créent deux catégories d'employés soit en ayant des employés régis par deux conventions différentes, laissant aux plus anciens les privilèges déjà négociés, mais réduisant ceux des employés plus récemment embauchés; soit en créant, au sein de la même entreprise, une deuxième compagnie où il n'y a pas de syndicat et dans laquelle sont embauchés les nouveaux employés. Enfin, d'autres recourent aux services des agences de personnel et peuvent ainsi offrir un taux horaire moins élevé aux employés référés et sont exemptés de défrayer les coûts relatifs aux protections et avantages sociaux.

Quoi qu'il en soit, la situation des participantes et des participants à la recherche qui ont eu accès à un emploi syndiqué et dont l'employeur en respectait les règles, se révèle malgré tout enviable dans certains cas en raison surtout des avantages et des différentes protections qui sont associés à la syndicalisation. Contrairement à la majorité des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués, les syndiqués reçoivent automatiquement et régulièrement des augmentations de salaires. Le temps travaillé au sein de l'entreprise est un acquis puisqu'il permet d'améliorer peu à peu leur position sur la liste d'ancienneté et leurs conditions de travail. Aussi, lorsqu'ils sont mis à pied parce que l'ouvrage manque, ils sont sur une liste de rappel, ce qui les avantage par rapport au bassin des personnes à la recherche d'un emploi et facilite par conséquent leur réinsertion au travail. Enfin, lorsqu'ils sont malades, ils peuvent s'absenter tout le temps nécessaire à leur réhabilitation et réintégrer leur emploi par la suite. Or, dans ce contexte d'autres participantes et participants à la recherche qui avaient un emploi non-syndiqué, l'ont perdu ou ont dû le quitter.

Plusieurs des participantes et des participants à la recherche se sont régulièrement retrouvés aussi, au cours de leur trajectoire professionnelle, dans des milieux de travail dont la situation financière était précaire et qui les rendaient plus vulnérables aux mises à pied en raison de faillites ou de restructurations du personnel. Enfin, plusieurs ont eu à composer avec un employeur qui manquait de liquidités pour les payer régulièrement ou qui réduisait le nombre d'employés de façon telle que la charge de travail devenait démesurée ou augmentait sensiblement, sans toutefois être gratifiés d'une compensation salariale.

D'autres contextes d'emploi sont apparus plus favorables que d'autres. Obtenir une certaine stabilité d'emploi au sein de la même entreprise assortie de conditions de travail qui mettent à l'abri de la pauvreté est une situation qui, pour plusieurs, a semblé satisfaisante. Par exemple, l'obtention d'un contrat à durée indéterminée ou même d'un contrat à durée déterminée, —plus d'un an—, suffisamment long et renouvelable et dont le taux horaire dépasse 10.00\$/heure avec un nombre d'heures de travail hebdomadaire d'au moins 30 heures, procure des conditions d'existence qui conviennent à la plupart des personnes rencontrées et ce, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'une entreprise où il y a des possibilités de promotion. De plus, les données montrent que cette stabilité dans un emploi permet généralement d'y développer des compétences et devient ainsi une expérience de travail qui augmente par la suite les possibilités d'insertion dans le même type d'emplois et dans d'autres entreprises.

Par ailleurs, le maintien en emploi est apparu d'autant plus assuré lorsque les travailleuses et les travailleurs ont accès à un emploi correspondant à leurs intérêts, dans lequel ils se sentent valorisés et compétents. Pour ce, l'appréciation par l'employeur de leurs capacités à répondre aux exigences de l'emploi s'est avérée importante. De plus, ceux et celles qui, dès les premières semaines suivant leur embauche, manifestent une bonne capacité d'apprentissage, de la débrouillardise et une adaptation rapide à un nouvel environnement de travail, ceux et celles qui supportent le travail sous pression et peuvent travailler et établir des relations harmonieuses avec les autres employés sont également plus susceptibles de se maintenir en emploi. Évidemment avoir un employeur ou un superviseur qui fait montre de compréhension, d'encouragement et d'une certaine patience à l'égard du temps requis pour l'apprentissage des tâches a été aidant et ce, plus particulièrement encore pour les jeunes qui avaient peu d'expérience en emploi.

6.2 La recherche d'emploi

Plusieurs éléments contraignent la recherche et le choix des emplois disponibles. Le manque de mobilité en est un. Ainsi, ne pas avoir de permis de conduire ou ne pas disposer d'une voiture pour se déplacer confinent d'abord la recherche d'emploi à un territoire plus restreint et a aussi comme effet d'éliminer certains types d'emplois possiblement accessibles pour les non-diplômés, comme ceux reliés à la livraison, par exemple. Ensuite, habiter en périphérie d'un centre urbain et devoir utiliser le service de transport en commun est une autre limite importante à la recherche d'emploi puisque l'horaire des services offerts ne correspond pas toujours à ceux des emplois disponibles, —de nuit ou débutant très tôt le matin—. Enfin, le désir d'occuper un emploi près de chez soi pour réduire les frais de déplacement restreint également les possibilités d'emploi.

Effectuer une recherche d'emploi efficace exige certaines connaissances, habiletés ou disponibilités dont tous les demandeurs d'emploi ne disposent pas au même degré. Ainsi, avoir des attentes irréalistes en matière d'emploi ou être mal informés des possibilités d'emploi dans une région, dans un secteur d'emploi ou dans un type d'emplois particulier ne facilitent pas l'accès à l'emploi. Ne pas connaître les ressources d'aide à la recherche d'emploi a retardé pour certains jeunes leur entrée sur le marché du travail. Par exemple, une jeune participante a vécu trois années d'inactivité avant de connaître l'existence d'un service qui facilite l'intégration en emploi des personnes ayant des limitations physiques et de le fréquenter. Ne pas consacrer une période de temps relativement soutenue à la recherche d'emploi en diminue l'efficacité de

même que ne pas être capable d'utiliser les ordinateurs mis à sa disposition dans les centres de recherche d'emploi afin de consulter les offres d'emplois disponibles. D'autres éléments d'ordre personnel entravent la recherche d'emploi comme par exemple manquer de confiance en soi et être gêné d'aller rencontrer des employeurs ou de faire valoir ses compétences. D'autres limitent la motivation à travailler comme avoir des problèmes de santé physique ou de santé mentale et être tout près de l'âge de la retraite.

Les données révèlent que changer de région a eu comme effet d'éloigner des participantes et participants, —jeunes et moins jeunes—, de leurs réseaux de contacts et suite au déménagement, de rendre difficile l'accès à un premier emploi et prolonger alors les périodes de chômage ou d'inactivité professionnelle. Par ailleurs, si l'utilisation des réseaux de contacts personnels facilite généralement l'obtention d'un l'emploi, il apparaît que dans certains contextes et dans certaines circonstances, elle peut avoir des effets négatifs et devenir alors un levier inopérant pour favoriser la sortie d'un processus de précarisation professionnelle. C'est ce qui a été observé chez des jeunes pour qui l'utilisation récurrente de leurs réseaux de proximité a parfois eu comme effet de les maintenir dans les mêmes types d'emplois et dans des secteurs associés à des conditions de travail précaires. C'est ce qui a été également observé chez certains jeunes qui obtiennent surtout des emplois subventionnés par l'entremise des organismes d'aide à l'emploi, emplois qui sont généralement de courte durée et sous payés.

Ainsi, les données indiquent qu'avoir des contacts et les utiliser lors de périodes chômées et surtout, diversifier ses méthodes de recherche d'emploi en utilisant plusieurs sources d'informations sont des stratégies efficaces. Certaines attitudes et comportements sont aussi gagnants : une recherche d'emploi soutenue et ce, jusqu'à l'obtention d'une situation satisfaisante, de la confiance en soi et l'assurance nécessaire pour rencontrer les employeurs, une grande ouverture à l'égard des types d'emplois à occuper et des horaires de travail acceptables, une certaine mobilité inter-régionale et une bonne connaissance de ses intérêts et de ses capacités. Enfin, posséder un permis de conduire et avoir accès à un véhicule automobile améliorent grandement les possibilités d'accéder et d'obtenir des emplois. Ceci laisse à penser que la marche est haute pour les travailleurs et travailleuses qui vivent dans une grande précarité et qui ont subi plusieurs expériences de travail négatives. À la longue, ces conditions de réussite peuvent devenir des obstacles insurmontables si un soutien n'est pas apporté à temps.

6.3 Les capacités de travail et les comportements

Plusieurs des jeunes et quelques personnes plus âgées semblent éprouver de la difficulté à répondre de façon adéquate aux exigences du marché du travail en raison de leurs capacités limitées. Ainsi, plusieurs jeunes ont manifesté des difficultés à maîtriser des tâches qui exigent des compétences en calcul et une bonne faculté de mémorisation. Il en va de même pour les tâches qui nécessitent le recours à des technologies informatiques comme l'utilisation d'un micro-ordinateur, d'un télécopieur et d'une balance électronique. Ces difficultés à apprendre et à maîtriser ces tâches confinent alors aux emplois dont le niveau de complexité est très limité et réduisent d'autant les possibilités d'améliorer leur position sur le marché du travail.

Réaliser de façon adéquate les tâches requises pour exercer un emploi dans les délais prescrits et être capables de supporter le stress inhérent à ce contexte de travail, sont des exigences particulièrement importantes dans certains types et secteurs d'activités comme la restauration ou le service à la clientèle. Or, plusieurs jeunes participantes surtout, —puisqu'il s'agit d'emplois principalement occupés par des femmes—, n'y arrivent pas, ce qui les conduit inévitablement à des congédiements, à des départs volontaires ou même à délaisser de façon définitive un secteur d'activités parce qu'elles estiment qu'elles ne parviendront jamais à y être compétentes.

Enfin, quelques jeunes entre 15-29 ans ont été congédiés, parfois à plusieurs reprises, en raison de la manière dont ils se comportaient au travail. Certains manquent de ponctualité et de diligence, ne prennent pas la peine de signaler leur absence ou ne respectent pas les délais prescrits pour le faire. D'autres perdent leur emploi parce qu'ils éprouvent des difficultés à bien s'entendre avec leur employeur et sont insolents.

6.4 Les décisions professionnelles

Certaines décisions professionnelles peuvent restreindre les possibilités de s'intégrer au marché du travail. Il est en effet apparu qu'au fil des expériences de travail plusieurs jeunes limitent progressivement les types d'emploi ou les secteurs d'emplois dans lesquels ils désirent travailler jugeant ne pas avoir les capacités requises pour le faire ou réalisant que la rémunération qui leur est octroyée n'équivaut ni à la charge de travail ni aux compétences exigées. Plusieurs ont alors le sentiment d'être exploités et ce, encore plus lorsqu'ils considèrent que les tâches accomplies sont dévalorisantes et routinières. Ils deviennent donc plus sélectifs et cherchent un travail à temps plein comportant un horaire fixe et une rémunération supérieure au salaire minimum. Or, cette position les amène plus souvent

qu'autrement à des périodes d'inactivité de plus en plus longues, puis à un désengagement progressif du marché du travail quand ils n'arrivent pas à atteindre leurs objectifs. Par contre, pour d'autres personnes, «subir» ces emplois suscitent aussi le désintérêt et le désengagement.

Les personnes interrogées, —jeunes et plus âgées—, ont parfois tenté d'intégrer un type ou un secteur d'emploi nouveau pour améliorer leur situation professionnelle. Pour plusieurs, ces tentatives se sont avérées vaines. Les données indiquent en effet qu'une longue expérience de travail dans le même type d'emploi peut limiter les possibilités d'en intégrer un nouveau. Les réorientations de carrière chez les personnes de plus de 45 ans semblent plus difficiles à réaliser.

6.5 Le poids de la formation et des qualifications

L'absence ou le manque de formation qualifiante apparaît comme un véritable boulet dans le déroulement des trajectoires professionnelles des travailleuses et des travailleurs. La plupart des jeunes participantes et participants à l'étude sont en effet entrés sur le marché du travail sans diplôme d'études secondaires; plusieurs n'avaient en fait qu'une ou deux années de niveau secondaire en poche. Or, l'analyse des données révèle que le fait de ne pas avoir complété un diplôme d'études secondaire les confronte aux refus d'embauche de la part des employeurs. L'absence de formation qualifiante a également eu pour effet de les maintenir dans certains secteurs d'emploi, —restauration, hôtellerie—, reconnus pour la précarité des conditions de travail qui y prévalent. Chez les plus âgés, le poids de l'absence de diplôme ou de formation qualifiante s'est davantage fait sentir à partir du moment où un événement a fragilisé leur trajectoire professionnelle. Celles et ceux qui occupaient des emplois sans avoir jamais acquis la formation correspondante, ou qui n'avaient pu profiter d'un contexte d'emploi favorable au développement de leurs compétences, ont alors pu mesurer la vulnérabilité de leur position sur le marché du travail.

Plusieurs des participantes et des participants, —jeunes et moins jeunes—, ont donc envisagé ou ont effectué un retour aux études lorsqu'ils ont réalisé les conséquences de leurs lacunes à ce niveau. Cette stratégie ne s'est toutefois pas avérée possible et gagnante dans tous les cas. Certains se sont vus refuser l'accès à la formation désirée, soit qu'Emploi-Québec ne voulait pas en assumer les coûts, que le contingentement était trop élevé, ou que leur rendement scolaire n'était pas suffisant. Pour une jeune ayant un handicap physique, ce sont les lieux où la

formation se déroulait qui n'étaient pas aménagés pour l'accueillir. Enfin, d'autres devaient avoir remboursé la moitié de leurs dettes d'études antérieures pour pouvoir accéder à une autre formation.

Par ailleurs, certains parmi celles et ceux qui ont eu accès à la formation de leur choix n'ont cependant pas réussi à s'y maintenir malgré les efforts qu'ils ont déployés et ce, en raison de leurs difficultés scolaires trop importantes ou de leurs difficultés à concilier les études avec la vie familiale et un emploi. D'autres, par dépit et sous les pressions du personnel des organismes fréquentés ou de personnes de leur entourage, se sont parfois rabattus sur les formations accessibles. Cependant, si leur intérêt est mitigé, ils abandonnent rapidement les formations entreprises.

Enfin, parvenir à compléter une formation n'a pas nécessairement assuré non plus la sortie de la précarité d'emploi. Suivre une formation qui offre peu d'opportunités sur le marché du travail parce qu'elle n'est pas reconnue par les employeurs, parce qu'elle mène à des emplois saisonniers ou à des types d'emplois dont les conditions de travail généralement offertes ne conviennent pas, ne favorisent pas l'amélioration de la situation professionnelle.

Or, en plus de provoquer de la déception, les difficultés qu'ont rencontrées certains des participantes et des participants à accéder puis à réussir une formation qualifiante, ou les avantages fort ténus qu'ils en ont récoltés, ont eu pour effets de précariser davantage leurs conditions financières, —lorsqu'ils ont dû contracté des dettes d'études entre autres—, de réduire pour l'avenir leur motivation à s'engager à nouveau dans un tel processus, puis de les piéger dans des emplois précaires. Malgré tous ces écueils, il demeure néanmoins que de ne pas profiter des périodes chômées pour tenter de se doter d'une formation qualifiante est une attitude qui ne facilite guère l'évolution de la trajectoire professionnelle, qui élimine d'emblée une chance de pouvoir améliorer sa position sur le marché du travail.

Détenir une formation qualifiante, avoir ainsi accès à des types d'emploi un peu plus spécialisés et avoir accumulé de l'expérience de travail sont des éléments qui ont constamment favorisé l'intégration en emploi des plus âgés et ce, tout au long de leur trajectoire. Toutefois, — autant pour les plus jeunes que les plus âgés—, détenir au moins une équivalence de diplôme d'études secondaires est apparu comme un atout scolaire important pour se faire valoir auprès des employeurs.

6.6 Le soutien

Pour les plus jeunes, ne pas recevoir le soutien affectif et financier de leurs parents pour poursuivre des études est une situation qui, de toute évidence, ne les a pas aidés à réaliser leurs projets professionnels. Certains d'entre eux interprètent d'ailleurs leurs échecs scolaires et leur manque de persévérance en fonction des lacunes vécues à cet égard. D'autres affirment avoir dû très tôt contribuer à leur subsistance et avoir été plus encouragés à travailler qu'à poursuivre leurs études. Des jeunes aussi ont reçu peu d'encouragements de la part de leurs parents ou de leur conjoint lorsqu'ils ont voulu réaliser un projet professionnel qui leur tenait à cœur.

Par ailleurs, le fait de vivre seul, d'être l'unique ou le principal pourvoyeur de sa famille, accroît le poids des responsabilités financières et est un contexte qui suscite d'autant plus d'inquiétude lorsque la situation professionnelle est précaire ou se précarise. Le niveau d'inquiétude ressenti est apparu d'autant plus grand lorsque les travailleurs ou les travailleuses avaient encore des enfants qui habitaient avec eux. Plusieurs des couples qu'ont formé les hommes plus âgés et où le partage des responsabilités était inégal n'ont d'ailleurs pas résisté à la détérioration de leur situation professionnelle. Les ruptures survenaient généralement quand, suite à la perte de l'emploi qu'ils détenaient depuis plusieurs années, ils faisaient faillite, perdaient leur maison et tous leurs biens.

6.7 La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

Les jeunes femmes qui ont donné naissance à un enfant avant même d'avoir pu investir le marché du travail se sont mises dans des conditions qui ont accru davantage leurs difficultés d'insertion et de maintien en emploi par la suite. Dans leur cas, le manque de formation et d'expérience professionnelle allié aux difficultés de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles les ont généralement amenées à retarder encore plus leur entrée sur le marché du travail, puis à quitter rapidement et fréquemment les emplois obtenus.

Plusieurs des femmes plus âgées qui ont participé à la recherche ont vécu des ruptures conjugales lorsque leurs enfants étaient en bas âge. Elles se sont toutes retrouvées seules pour assumer les responsabilités liées aux enfants à charge. La perception automatique des pensions alimentaires n'étant pas encore un système établi, plusieurs d'entre elles ont eu accès à l'assistance-emploi pendant quelques années, puis se sont trouvés des emplois lorsque leurs enfants étaient tous entrés à l'école. Or, —comme les plus jeunes mères d'aujourd'hui

participant à la recherche—, les emplois auxquels elles ont eu accès avaient souvent des horaires qui compliquaient la conciliation du travail et de la famille, n'offraient pas de possibilités de prendre congé pour les enfants. Certaines d'ailleurs qui ont eu des enfants plus malades ont dû quitter des emplois à quelques reprises dans leurs trajectoires pour en prendre soin.

Enfin, on a pu voir que les trajectoires professionnelles de certaines des femmes plus âgées se sont précarisées régulièrement en fonction de plusieurs événements reliés à la vie familiale. La naissance des enfants, la maladie des enfants, les ruptures conjugales, de nouvelles mises en ménage ou encore la mobilité des conjoints ont amené plusieurs de ces femmes à quitter plus d'une fois les emplois qu'elles détenaient, perdant généralement de ce fait les avantages qu'elles pouvaient y avoir acquis et fragilisant ainsi leur position sur le marché du travail.

6.8 Les limitations et les problèmes de santé

Devoir travailler assis parce qu'on se déplace en chaise roulante ou qu'on a des problèmes de motricité, être confinés à des emplois dont les tâches sont légères et variées parce qu'on a une blessure au dos, ou à des emplois dont les tâches sont simples parce qu'on a une limite intellectuelle, réduit considérablement le nombre d'emplois qu'il est possible d'occuper. Les données ont aussi montré que le maintien en emploi peut être difficile pour les participantes et les participants qui ont des problèmes de santé et ce d'autant plus si le type d'emplois occupés aggrave les symptômes éprouvés: arthrite, sclérose en plaques, maladies pulmonaires. Le maintien en emploi peut être compromis pour les travailleuses et les travailleurs avec des problèmes d'alcool ou de toxicomanie ou encore dont la santé mentale est fragile. À cet effet d'ailleurs l'accès à des ressources d'aide psychologique appropriées a souvent été limité par le manque de moyens financiers des participantes et participants à la recherche. Or, il est apparu que l'absence de soins adaptés a prolongé la période d'incapacité laquelle, dans certains cas, s'est étendue sur près de cinq ans.

L'accès à des services d'aide psychologique et à des soins appropriés ont aidé les personnes victimes de harcèlement au travail, celles qui ont éprouvé des problèmes de santé mentale ou celles qui ont été aux prises avec des difficultés personnelles limitant leur fonctionnement. Faire partie d'un groupe d'entraide s'avère bénéfique pour les personnes plus âgées qui ont eu à surmonter de grandes difficultés dans leur vie, qui ont dû arrêter ou contrôler leur consommation de drogues ou d'alcool.

TROISIÈME PARTIE : DES LIENS ENTRE L'EMPLOI, LE TRAVAIL ET LA SANTÉ

7. Les situations de travail qui précarisent la santé

Certaines situations professionnelles et certains contextes de travail en particulier sont propices à la détérioration de l'état de santé. Quelques-unes sont reliées à la position sur le marché du travail, d'autres réfèrent aux conditions des emplois occupés, aux rapports de travail et enfin aux ressources qui permettent de faire face aux exigences du marché du travail.

7.1 La position sur le marché du travail

- La perte d'un emploi occupé depuis plusieurs années

Plusieurs des personnes de 45 ans et plus ont perdu un emploi qu'elles occupaient depuis plus d'une dizaine d'années. Parfois, elles ont été mises à pied, parfois ce sont elles qui ont démissionné. Dans tous les cas toutefois cette perte d'emploi a fait bifurquer leur trajectoire professionnelle et a eu pour effet par la suite de précariser leurs conditions de vie et de santé.

Ainsi certains hommes ont dû quitter leur emploi en raison d'une blessure dont la gravité les empêchait désormais d'effectuer leur travail et les obligeait à abandonner un métier qu'ils appréciaient. Pour ces hommes autour de la quarantaine, il semble que l'inquiétude ressentie quant à leur possibilité de réintégrer un jour le marché du travail, puis l'angoisse de ne plus pouvoir faire face à leurs responsabilités familiales ont été plus difficiles à vivre encore que la souffrance physique. Les démêlés qu'ils ont eu avec la CSST pour faire reconnaître le lien entre leur incapacité et l'exercice de leur travail dans le but d'obtenir une compensation salariale ont été une autre source d'anxiété et de stress pour ces travailleurs.

D'autres ont perdu leur emploi suite à une restructuration de l'entreprise où ils travaillaient ou à des mises à pied massives du personnel. La dégradation de leur état de santé semble alors avoir varié selon les ressources dont ils ont disposées pour assurer leur subsistance et la rapidité avec laquelle ils ont pu retrouver un emploi. Ainsi, celles et ceux qui n'avaient pas de conjointe ou de conjoint avec qui ils partageaient les dépenses semblent avoir vécu plus d'inquiétude de même que celles et ceux qui ont connu une dégradation importante de leur situation financière.

- L'intermittence en emploi

Pour la majorité des participantes et des participants à la recherche, l'intermittence en emploi apparaît comme un contexte professionnel difficile à vivre. L'intermittence en emploi réfère à la

situation des personnes qui passent régulièrement d'une période de travail rémunéré à une autre période où elles se retrouvent involontairement sans emploi. L'intermittence en emploi se traduit par des contrats à durée déterminée entrecoupés de périodes chômées ou par la perte régulière des emplois qu'elles occupent en raison d'une mise à pied, d'une restructuration ou d'une faillite des entreprises qui les embauchent.

Plus la situation d'intermittence en emploi se prolonge dans le temps, plus elle semble porter atteinte à la santé si elle n'est pas volontaire. À cet effet, l'expérience des participantes et des participants les plus jeunes est dans la plupart des cas différente de celle des plus âgés. D'une part, la majorité de ces derniers ont connu une période assez longue de stabilité sur le marché du travail et les périodes d'intermittence en emploi ne constituent donc qu'une portion de leur trajectoire professionnelle. D'autre part, ces périodes d'intermittence sont habituellement plus brèves que celles que vivent les jeunes de l'étude. Or, plusieurs des jeunes participants n'ont connu que l'intermittence en emploi depuis leur entrée sur le marché du travail. Certains d'entre eux vivent cette situation depuis plusieurs années et ils en viennent à désespérer de pouvoir un jour en sortir. Certains d'entre eux atteignent un tel degré de découragement et de lassitude qu'ils en arrivent d'ailleurs à réduire peu à peu les efforts qu'ils consentent à la recherche d'emploi.

Il apparaît que l'intensité de l'intermittence en emploi vécue est un autre élément qui interfère dans le niveau d'atteinte à la santé des travailleuses et des travailleurs. Ainsi, plus les changements dans la situation professionnelle sont fréquents ou encore plus les périodes d'emploi sont courtes, plus ils requièrent de l'énergie et suscitent des désagréments. Les personnes concernées vivent régulièrement des périodes chômées, —parfois éligibles à des prestations, mais parfois non—, ont tout aussi régulièrement à entreprendre des démarches de recherche d'emploi et ont constamment à se réadapter à de nouveaux environnements de travail. De plus, les horaires et le nombre d'heures de travail des emplois occupés varient parfois considérablement. Cette variation suscite entre autres une fluctuation des revenus⁴.

- Une suite d'emplois monotones et dévalorisants

Être confinés à des emplois monotones et dévalorisants est une autre situation professionnelle qui est apparue comme ayant à la longue des effets délétères. Ainsi, la monotonie réside

⁴ Une recherche antérieure portant sur les impacts de l'intermittence en emploi sur le rapport au travail et la santé nous avait révélé sensiblement les mêmes résultats. Malenfant et col. (1999).

habituellement dans le caractère répétitif des tâches à effectuer et du travail accompli. Plus spécifiquement, les fonctions de manœuvre dans les industries ou de manutentionnaire dans les entreprises ont été identifiées par plusieurs des participantes et des participants comme étant justement des emplois monotones. Devoir continuellement poser les mêmes gestes parce qu'on est toujours à la même position sur une ligne de montage ou parce qu'on fabrique toujours le même produit provoque à la longue une certaine lassitude. Enfin, la monotonie peut être générée par des emplois qui impliquent peu de contacts avec les autres employés ou avec des clientèles. C'est par exemple le cas des emplois de vendeuse dans des boutiques où l'achalandage est réduit.

Des emplois ont été rapportés comme dévalorisants en raison du caractère perçu comme dégradant des tâches à accomplir. Ainsi, des participantes et des participants se sont sentis rabaissés à nettoyer et faire le ménage chez d'autres. De même, occuper des emplois qui sont en deçà des qualifications acquises, porte également atteinte à l'estime de soi et est alors vécu comme un contexte de travail humiliant.

Être confinés à des emplois perçus comme monotones et dévalorisants est apparu comme étant le lot des plus jeunes surtout. Ceci ne signifie pas pour autant que les plus âgés n'ont pas été confrontés à ce type de situations, mais pour la plupart d'entre eux il s'agissait d'une parenthèse dans leur trajectoire et ils sont parvenus à en sortir. Pour les jeunes enfermés dans ces conditions de travail, différentes réactions sont relatées : soit qu'ils persévèrent de moins en moins longtemps dans les emplois qu'ils obtiennent, les quittent à la moindre contrariété ou encore se font mettre à pied en raison de leur inconduite au travail, soit qu'ils apprécient de plus en plus leurs périodes sans emploi, les vivent comme une libération. Ils en viennent alors à ménager les énergies qu'ils déploient pour réintégrer un marché du travail qui a de moins en moins d'intérêt pour eux.

- *Des emplois qui maintiennent dans la pauvreté*⁵

Des emplois dont le salaire qui en est retiré permet à peine d'assurer ses besoins de base, de rembourser les dettes accumulées ou de réaliser des projets suscitent assez rapidement le sentiment d'être exploités. Si la situation perdure, le découragement peut même mener au désengagement du marché du travail. La pauvreté des participantes et participants à la

⁵ Pour plus d'informations sur la construction des trajectoires liées à la pauvreté, voir Malenfant et col. (2004), Les trajectoires liées à la pauvreté, Québec, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières, Équipe RIPOST.

recherche qui sont en emploi ne s'explique pas seulement par le fait qu'ils travaillent de façon intermittente, mais aussi par celui qu'ils gagnent un salaire très bas ou encore qu'ils travaillent un nombre d'heures par semaine réduit.

Là encore, la situation des plus jeunes se présente différemment de celle vécue par les plus âgés. Les plus jeunes travaillent surtout à temps plein mais au salaire minimum, alors que les plus âgés reçoivent un taux horaire un peu plus intéressant mais ont peu d'heures de travail par semaine. De plus, contrairement aux plus jeunes, pas tous mais plusieurs parmi les plus âgés, ont des partenaires sur lesquels ils peuvent compter pour défrayer les coûts de leur subsistance. Enfin, les plus âgés sont à une étape de leur vie différente de celle des plus jeunes. Alors que les ressources financières des plus jeunes doivent s'accroître s'ils veulent des enfants et acquérir certains biens, les responsabilités financières des plus âgés ont plutôt tendance à se réduire puisque leurs enfants sont pour la plupart devenus autonomes.

Néanmoins, il demeure que dans tous les cas, les plus jeunes et les plus âgés cherchent à quitter ou délaissent à plus ou moins long terme ces emplois qui les maintiennent dans la pauvreté. Toutefois, les plus jeunes semblent avoir plus de difficulté que les plus âgés à se trouver une position plus enviable sur le marché du travail. De fait, l'accès des plus jeunes à des emplois dont le salaire horaire est plus élevé apparaît plus difficile à concrétiser. Il faut alors dire que les possibilités d'emploi des plus âgés sont plus grandes que pour les plus jeunes. D'une part, ils peuvent prétendre à une variété plus grande dans les types d'emploi occupés et contrairement aux plus jeunes, plusieurs ont une formation qualifiante et occupent des emplois qui y sont reliés. Ils ont souvent acquis une expérience assez longue dans certains domaines et cette expérience est recherchée par les employeurs. D'autre part, ils peuvent prétendre à des emplois avec des responsabilités plus importantes, —emploi de gestion, de coordination, de gérance—, et dont les conditions de travail sont parfois un peu plus intéressantes aussi.

- L'assistance-emploi

Recevoir des prestations d'assistance-emploi, faire les démarches nécessaires pour les percevoir, s'est révélé pour certains participants et participantes une situation qui a miné leur image d'eux-mêmes. C'est particulièrement le cas de ceux qui ont senti leur volonté de travailler mise en doute par les agents ou bien encore de ceux à qui on renvoyait l'image de personnes dépendantes. Pour la plupart, les participantes et les participants à l'étude qui étaient plus âgés ont semblé vivre plus difficilement le fait de recevoir des prestations de l'assistance-emploi.

Certains avaient peine à l'avouer et s'en cachait. D'autres disaient préférer occuper n'importe quel type d'emploi et dans à peu près à n'importe quelles conditions, —horaire de nuit et longues heures de travail— plutôt que de s'y résigner.

En contrepartie, les plus jeunes semblent généralement mieux accepter les périodes sans emploi. Ils ne la perçoivent pas nécessairement comme une humiliation et leur estime d'eux-mêmes semble moins atteinte. C'est plus précisément le cas de celles et de ceux qui se sentent exploités lorsqu'ils travaillent et qui ressentent leurs périodes sans emploi comme une libération. Leur discours laisse entendre qu'ils vivent moins d'humiliation lorsqu'ils reçoivent des prestations de l'assistance-emploi que lorsqu'ils sont en emploi. C'est également le cas de celles et de ceux qui ont tout simplement décidé de prendre un temps d'arrêt, qui affirment qu'il leur serait facile de trouver un emploi et qui considèrent donc pouvoir réintégrer le marché du travail n'importe quand, mais surtout lorsqu'ils en auront envie. Enfin, l'estime de celles et ceux qui profitent des prestations de l'assistance-emploi pour développer d'autres projets semble également ménagée. Certains se sentent plus utiles en bénéficiant de l'assistance-emploi que lorsqu'ils sont en emploi parce qu'ils profitent de ces périodes pour s'investir dans des activités sociales communautaires ou pour réaliser des projets professionnels en dehors du marché du travail rémunéré.

7.2 Des conditions de travail qui usent

- Des emplois exigeants sur les plans physique et émotionnel

Certains emplois semblent particulièrement éprouver la condition physique ou psychologique de celles et de ceux qui les occupent. Encore ici l'expérience des plus âgés à cet égard est différente de celle des plus jeunes et ce, parce que les conséquences reliées au fait d'avoir occupé des emplois exigeants physiquement ont eu tout le temps d'apparaître et sont ainsi plus marquées chez les plus âgés. Il reste que chez les plus jeunes, les hommes en particulier, des signes précurseurs d'usure physique s'étaient déjà manifestés suite à des accidents de travail qui a laissé des séquelles.

Certains hommes parmi les plus âgés ont développé, assez tôt dans leur trajectoire, des problèmes de santé physique liés à l'exercice de leur métier, problèmes qui les ont obligés par la suite à changer de secteur d'emploi. Il faut souligner qu'une histoire similaire s'est produite chez une personne plus jeune qui a dû quitter définitivement le secteur agricole en raison de problèmes de nature respiratoire. Pour la plupart toutefois, ces problèmes de santé se sont

manifestés alors qu'ils étaient dans la quarantaine, et dans tous les cas, ce sont des problèmes de dos qui ont été la cause de leurs limitations physiques. À cet effet d'ailleurs, il est à noter que les hommes qui ont participé à la recherche et qui ont occupé pendant une dizaine d'années des emplois liés au secteur du transport, plus particulièrement à faire de la livraison, ont développé des problèmes de dos qui les ont obligés à se réorienter.

Occuper des emplois reliés à l'entretien ménager et à l'entretien des bâtiments est une autre situation qui semble participer à la détérioration de la condition physique des participantes et participants les plus âgés. Dans ce cas toutefois, la détérioration de la condition physique se manifeste par la survenue plus fréquente de blessures de toutes sortes, mais aussi par la simple difficulté à récupérer après les journées de travail. Ces circonstances amènent d'ailleurs les travailleuses et les travailleurs concernés à prendre conscience du fait qu'ils ont de moins en moins la capacité physique nécessaire pour assumer les tâches reliées à ce type d'emploi et ils se voient devant la nécessité, dans un proche avenir, de changer de métier.

Enfin, plusieurs des femmes parmi les plus âgées ont occupé des emplois de préposée aux bénéficiaires ou d'accompagnante. Or, selon leur appréciation, l'emploi de préposée aux bénéficiaires serait non seulement exigeant psychologiquement, mais aussi très exigeant physiquement. La pénibilité des tâches est d'ailleurs l'une des principales raisons évoquées par les travailleuses qui, à la fin de la recherche, avait toutes délaissé ce métier. En contrepartie, l'emploi d'accompagnante serait moins pénible physiquement puisque les tâches à effectuer auprès des personnes âgées ou malades sont plus limitées, mais il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là d'un contexte de travail porteur d'une charge émotive élevée.

- Une charge de travail démesurée

Une charge de travail perçue comme démesurée et ce, pendant une période prolongée, est également apparue comme ayant des effets délétères. La charge de travail est jugée démesurée lorsque l'accomplissement du travail nécessite régulièrement de plus longues heures de travail que prévu ou bien un rythme d'exécution des tâches toujours très soutenu. Travailler pour des organismes ou des entreprises qui fonctionnent avec des ressources limitées engendrent ces conditions qui s'apparentent au cumul d'emplois.

Les personnes aux prises avec une charge de travail démesurée ont toutes affirmé atteindre un tel niveau de fatigue qu'elles n'ont ni le goût, ni l'énergie nécessaire pour se consacrer à

d'autres activités que le travail. Elles ont alors tendance à réduire de plus en plus leur participation aux activités autres que le travail. Avec le temps, la lourdeur de leur charge de travail a donc inévitablement des effets sur leur vie sociale, conjugale et familiale.

- Des emplois qui contraignent beaucoup la vie hors travail

Un peu dans le même sens aussi, occuper des emplois dont les conditions de travail limitent la vie conjugale, familiale et sociale a à la longue des effets sur le bien-être des travailleuses et des travailleurs. Avoir un horaire de travail atypique et ne pas être au travail ou en congé en même temps que son partenaire de vie, ou bien, —pour les plus jeunes surtout—, travailler de nuit et de soir et ne plus voir ses enfants, sont des contextes qui suscitent beaucoup de frustrations parce qu'ils limitent l'investissement de temps et les activités possibles avec les proches et qu'ils donnent l'impression de ne pas faire partie du monde environnant.

Pour les personnes qui habitent seules et qui s'investissent dans différentes activités sociales, avoir des horaires de travail qui fluctuent d'une semaine à l'autre limite considérablement leur disponibilité et leur possibilité de s'engager dans de telles occupations, ce qui suscite chez elles beaucoup de frustrations et affecte leur bien-être.

7.3 Des rapports sociaux qui perturbent

- Des relations de travail conflictuelles

Les relations conflictuelles au travail minent le moral et la capacité physique des travailleuses et des travailleurs. Les effets délétères vont généralement en s'accroissant et ce, tant et aussi longtemps que la personne reste dans le même emploi. Et de fait, la solution à court terme qui est utilisée dans la plupart des cas pour résoudre les conflits est la démission.

Les relations conflictuelles en emploi ont provoqué des problèmes de sommeil chez les participantes et les participants à la recherche. Elles les amènent également à ressasser continuellement ce qui se passe au travail. Plusieurs vont alors dire que leur «tête ne se repose jamais». Des manifestations physiques et des symptômes dépressifs (tristesse, abattement, grande fatigue, idées suicidaires) apparaissent.

La perte de l'emploi amène souvent les travailleuses et les travailleurs à vivre des sentiments contradictoires. D'une part, ils sont peinés de se retrouver sans emploi et parfois d'avoir dû quitter un emploi qu'ils aimaient, mais d'autre part, ils se sentent en même temps libérés d'une

situation qui était vécue très difficilement au quotidien. Parfois, l'état de santé s'améliore dès la cessation de l'emploi, puis varie par la suite selon les difficultés à retrouver une situation professionnelle équivalente à celle qu'ils ont perdue. D'autres fois, le recouvrement de la santé est beaucoup plus long. C'est le cas par exemple lorsque les personnes ont subi pendant quelques années une situation de harcèlement au travail. Ainsi, après avoir démissionné de leur emploi, —parce que la situation s'est toujours résolue de cette façon par les personnes rencontrées—, la plupart sont restées en dehors du marché du travail pendant une période variant entre un et deux ans, soit en raison de leurs problèmes de santé, soit en raison de leurs difficultés à se trouver un nouvel emploi. Néanmoins, ces travailleuses et travailleurs vont garder longtemps le sentiment que l'expérience les a détruits.

La recherche a permis de constater que certaines personnes, parmi les plus jeunes surtout, vivent constamment des relations conflictuelles au travail et ce, tant avec leurs collègues de travail qu'avec leurs employeurs. Ces conflits précipitent les arrêts de travail. Malgré le fait que ces personnes soient conscientes des inconvénients que suscitent certains de leurs comportements de travail, elles les reproduisent de façon répétée. Ces difficultés relationnelles ne se manifestent d'ailleurs pas seulement en milieu de travail, mais également dans leurs relations familiales, et se manifestaient déjà lorsqu'elles étaient à l'école.

- La manipulation exercée par les employeurs

Certaines circonstances donnent, aux personnes qui s'y retrouvent, le sentiment de s'être fait manipuler et laissent un goût particulièrement amer. Par exemple, se faire offrir par l'employeur des vacances prolongées, puis peu de temps après perdre son poste lors d'une restructuration de l'entreprise au profit d'un autre employé qui a à peine plus d'ancienneté ou encore quitter temporairement son emploi, sous les conseils de l'employeur, pour suivre une formation, être remplacé par un nouvel employé et ne plus pouvoir ensuite réintégrer son poste ou enfin, avoir un employeur qui ne respecte pas l'amélioration des conditions de travail promises à l'embauche, font partie des expériences négatives qui nous ont été relatées. Ces situations ont suscité chez les travailleuses et les travailleurs le sentiment d'avoir été trompés, d'avoir été naïfs et elles les ont blessés. Plusieurs avouent d'ailleurs avoir mis du temps à les oublier et à s'en remettre. À cet effet, l'événement est apparu d'autant plus difficile à surmonter lorsque l'employé se sentait considéré par l'employeur et croyait entretenir des relations fondées sur la confiance et l'honnêteté.

7.4 La mise en doute des compétences professionnelles

La mise en doute des compétences professionnelles par l'employeur ou les collègues de travail est apparue comme une expérience qui a généralement pour effet de provoquer d'abord de l'inquiétude chez les travailleuses et les travailleurs quant à leurs possibilités de survie dans l'entreprise, puis de diminuer leur estime de soi.

Parfois, les insuffisances observées dans l'accomplissement du travail sont identifiées et l'employé sait, s'il n'est pas mis à pied, ce qu'il doit améliorer pour garder son emploi. Parfois le message n'est pas aussi précis. Les travailleuses et les travailleurs vivent alors d'autant plus d'appréhensions qu'ils sont dans l'incertitude quant à ce qu'ils doivent et peuvent faire pour se maintenir en emploi. Différentes situations ont été identifiées par les participantes et les participants à la recherche comme étant possiblement une remise en question de leurs compétences professionnelles et donc qui ont été génératrices de tensions et d'inquiétude. Ainsi, voir son nombre d'heures de travail diminuer, subir une réduction des tâches attribuées, ne pas obtenir les conditions de travail promises sont toutes des situations qui laissent planer un doute sur l'évaluation qui est faite de leurs compétences et qui les déstabilisent.

La recherche a par ailleurs permis de constater que des jeunes surtout ont perdu à plusieurs reprises des emplois pour lesquels ils avaient de l'intérêt et ce, d'une part parce qu'ils n'avaient pas les compétences nécessaires pour s'y maintenir et d'autre part parce qu'ils n'ont pas eu le soutien d'employeurs prêts à leur offrir les conditions nécessaires pour acquérir davantage d'habiletés. Outre le fait que ces expériences finissent inévitablement par atteindre l'estime de soi, elles limitent l'élan et la confiance nécessaires pour poursuivre la recherche d'emploi et conduisent graduellement au désengagement progressif du marché du travail.

7.5 Un avenir sans horizon

Les insatisfactions relatives à sa position sur le marché du travail, aux conditions de travail généralement associées au type d'emploi occupé, ou encore des périodes chômées qui se prolongent ont amené plusieurs participantes et participants à vouloir se doter des moyens nécessaires pour se sortir de cette situation. Or, poursuivre ses études ou entreprendre une nouvelle formation est habituellement la solution qui est envisagée pour améliorer sa position sur le marché du travail, celle qui semble la plus prometteuse.

- L'impossibilité d'accéder à la formation de son choix

Dans ce contexte, se faire refuser l'accès à la formation de son choix parce que les places y sont limitées, le contingentement élevé et qu'on n'arrive pas à s'y intégrer, ou bien parce que l'assistance-emploi n'en défraie pas les coûts sous prétexte que les possibilités de placement n'y sont pas assez élevées ou qu'un changement d'orientation professionnelle est difficilement envisageable aux alentours de la cinquantaine, suscite beaucoup d'amertume et de désarroi chez les travailleuses et les travailleurs. S'ils ne sont pas dans des conditions qui leur permettent coûte que coûte de réaliser leur projet de formation, —le soutien financier de la famille d'origine, de la conjointe ou du conjoint, par exemple—, ils ont alors le sentiment d'être abandonnés et laissés pour compte par celles et ceux dont le mandat devait être de les aider. Ils se sentent rejetés et exclus, reçoivent comme message qu'il n'y a rien à faire pour améliorer leur situation professionnelle et qu'ils doivent désormais se résigner à leurs conditions d'existence. Ils se retrouvent donc encore plus seuls qu'avant pour tenter de résoudre leur problème. Et pour celles et ceux qui voyaient là la possibilité de quitter un type d'emploi qui devenaient trop exigeant à mesure qu'ils prenaient de l'âge, ce refus provoque un niveau de désarroi d'autant plus grand qu'ils sont conscients que leur condition physique et leur vie professionnelle ne pourra aller qu'en empirant.

- Les échecs scolaires répétés

Être inscrit dans le programme de formation de son choix, mais être confronté à des difficultés scolaires importantes qui mettent en péril la poursuite du projet ou les possibilités de diplomation constitue une autre expérience qui agit sur le bien-être des personnes. Malgré leur motivation à terminer une formation et malgré les efforts déployés, certaines personnes n'arrivent pas à rencontrer les exigences de leur programme. Or, être confrontées aux limites de ses capacités d'apprentissage et à ses conséquences sur sa trajectoire professionnelle suscite du découragement et de l'inquiétude par rapport à l'avenir. Ces personnes voient en effet leur échapper l'opportunité d'améliorer leur position sur le marché du travail et d'occuper éventuellement un type d'emploi pour lequel elles ont de l'intérêt.

8. Des illustrations du processus de construction de l'in/capacité de travail

Nous avons mis à jour, dans la section précédente, des contextes de travail, qui, chez les participants et participantes interrogés, ont précarisé leur état de santé. Dans cette section-ci, nous allons voir, plus précisément, comment ses contextes de travail sont susceptibles de participer au processus de construction de l'incapacité de travail.

Si les situations de travail que nous avons décrites peuvent conduire à un désengagement du marché du travail ou du moins à une certaine prise de distance, elles peuvent aussi parfois, dans certains contextes, participer au processus de construction de l'incapacité de travail à plus long terme. Deux dimensions nous sont apparues importantes dans la construction de ce processus. La récurrence d'une situation difficile mine progressivement la santé et peut, si la situation perdure de nombreuses années, susciter du découragement et de la désillusion. C'est le cas, par exemple, pour les jeunes qui, depuis qu'ils sont entrés sur le marché du travail, vivent une situation d'intermittence en emploi, situation qui commence visiblement à leur peser. Les relations de travail sont une autre dimension importante dans la construction de ce processus et certaines portent plus à conséquence que d'autres. C'est le cas des expériences de travail qui ébranlent fortement l'estime de soi, comme par exemple chez les personnes de 45 ans et plus qui ont vu leurs compétences professionnelles mises en doute par leurs employeurs.

Le processus de construction de la in/capacité de travail se profilent en effet différemment selon l'âge. Chez les personnes plus âgées, il est relativement aisé de repérer les contextes de travail et les situations qui ont enclenché le processus de détérioration de la santé parce que la durée de la trajectoire permet un recul. Les impacts sont donc plus facilement perceptibles. Dans plusieurs cas, mais pas dans tous, c'est un événement bien précis tel un accident de travail, une mise à pied, un épisode de harcèlement au travail ou des événements liés à la vie familiale telle maternité précoce, la rupture conjugale, les problèmes de santé des enfants qui ont fragilisé la situation professionnelle et ont rendu plus difficile un retour après quelque temps d'arrêt. Selon le type d'événement et la durée pendant laquelle ces personnes se sont retrouvées dans des conditions peu favorables, selon les possibilités d'accès et de maintien en emploi, le processus de précarisation peut différer beaucoup d'une personne à l'autre tout autant que l'issue de ce processus.

Chez les jeunes, les trajectoires d'emploi offrent moins de perspective et il est plus difficile de percevoir les impacts à long terme des situations ou des événements qui ont influencé les premiers segments de leur trajectoire. D'ailleurs, chez les jeunes, c'est moins un événement qu'une succession d'expériences de travail difficiles qui les a amenés, parfois rapidement à se distancer du marché du travail et à faire de moins en moins d'efforts pour s'y maintenir.

Toutefois, il est apparu clairement que ce processus de construction de l'incapacité de travail n'est pas irréversible. Les personnes qui ont vécu ses situations de travail difficiles ne sont pas restées impassibles face à ce qu'elles vivaient. Grâce à certaines dispositions personnelles, aux ressources auxquelles elles ont eu accès dans leur entourage, aux emplois plus valorisants qu'elles ont pu occuper, certaines se sont retrouvées en position plus favorable pour entamer un processus de re-construction de leurs capacités et assumer un rôle actif sur le marché du travail. D'autres, n'ont pu mettre un frein à ce processus.

Nous allons illustrer le processus de précarisation du travail et de la santé en relatant l'histoire d'un jeune travailleur du groupe des moins de 30 ans et celle d'une travailleuse de plus de 45 ans. Un regard sur le travail, mais aussi sur la famille, sur le parcours scolaire et les réseaux sociaux permet de mettre en lumière, dans l'espace et dans le temps, des moments-clés qui sont l'occasion d'identifier la manière dont les personnes s'organisent et fonctionnent tant pour les décisions à prendre que pour les réactions à déployer.

8.1 L'histoire de Fabienne

Fabienne a 42 ans au moment où nous la rencontrons pour la première fois. Elle habite à la campagne chez sa mère et est sans emploi depuis un an et demi. Lors de notre dernière rencontre, deux ans plus tard, elle venait de décrocher un emploi qui lui donnait espoir d'améliorer sa situation précaire. Sa santé mentale s'améliore et elle a retrouvé le goût à la vie.

L'histoire de Fabienne est une histoire qui commence de façon somme toute banale. Fabienne est née en milieu rural dans une famille modeste sans problèmes dont les deux parents travaillent : un père camionneur et une mère préposée aux bénéficiaires et à la buanderie dans l'hôpital de la région. Elle a un frère plus âgé qu'elle. Pour ne pas s'exiler de sa région natale, Fabienne renonce à des études collégiales et décide plutôt de se diriger vers des études professionnelles en secrétariat. Selon ses propos, à ce moment-là le choix qui s'offrait aux filles était de devenir secrétaire ou infirmière. Celles qui démontraient des facilités en français étaient habituellement orientées vers le secrétariat. Fabienne décide donc d'aller dans cette voie, *comme toutes mes amies*, dit-elle.

- L'entrée et la stabilisation sur le marché du travail

À la fin de son stage d'études dans un hôpital de la région, Fabienne s'y décroche rapidement un emploi de préposée à l'entretien ménager et à la buanderie. Elle occupera ce poste durant

deux ans, le temps de cumuler suffisamment d'ancienneté pour avoir la possibilité de prétendre à des postes en secrétariat. Elle est sur la liste de rappel, ses horaires sont variables, elle travaille souvent les week ends, au sein d'équipes différentes, mais ces conditions lui conviennent parce que les tâches ne sont pas routinières et lui permettent d'exercer des habiletés variées. Elle restera 14 ans sur la liste de rappel avant d'obtenir un poste permanent à temps plein comme préposée à l'accueil. Durant les six années qu'elle occupe ce poste, son salaire continue d'augmenter graduellement et se stabilise par la suite selon les conventions du personnel syndiqué en vigueur dans le réseau des services de santé.

- Le projet conjugal et familial

C'est durant cette période, alors qu'elle a 23 ans, que Fabienne rencontre celui qui deviendra son mari trois ans plus tard. Tous deux ont un emploi, ils habitent pendant un certain temps dans le sous-sol de la maison des parents de Fabienne, puis s'achètent une maison. Ils partagent les dépenses de la vie à deux. Le couple désire des enfants, mais Fabienne après plusieurs fausses couches, renonce à l'idée de mettre au monde un enfant. Le couple se sépare après 15 ans de mariage. Fabienne achète la part de son conjoint et garde la maison. Elle cumule pendant un certain temps son travail à l'hôpital et un travail à temps partiel comme agente de voyage à titre de travailleuse autonome, par goût et pour arrondir ses fins de mois.

- Une réorientation inattendue

Fabienne se voit forcer de quitter son emploi après 20 ans de services; elle a alors un salaire annuel brut de 27000\$CAN. Des restructurations importantes sont annoncées dans le réseau sociosanitaire québécois. Fabienne a quand même une sécurité d'emploi mais, compte tenu de son ancienneté relativement peu élevée dans le poste qu'elle détient, elle doit le céder et se fait déplacer dans un autre établissement de santé de la même région. Elle ne quitte donc pas son emploi volontairement d'une part et d'autre part, le milieu qui l'accueille ne souhaite pas non plus son arrivée parce qu'à son tour, par ce jeu de dominos réglé sur le nombre d'années d'ancienneté, Fabienne a déplacé une autre employée du poste vers lequel elle est dirigée. Son nouvel emploi l'oblige à un horaire variable entre un travail de réceptionniste à demi-temps et de secrétaire aux archives médicales durant l'autre demi-temps et elle doit se déplacer d'un point de services à un autre selon les besoins quotidiens.

- La précarisation du travail et la précarisation de la santé

En principe, ce sont des tâches qu'elle aurait appréciées même si les déplacements non planifiés à l'avance d'un lieu de travail à l'autre l'incommodent. L'insatisfaction vient plutôt du fait qu'au moment de son intégration, elle ne reçoit pas de formation pour l'apprentissage de ses nouvelles tâches et affirme que son employeur fait tout pour qu'elle démissionne n'ayant pas de raisons valables pour la congédier. Les relations sont tendues avec cet employeur qui lui répète qu'elle n'est pas compétente et lui attribue toutes sortes d'erreurs. Fabienne ne peut plus supporter ce climat de travail et doit partir en congé de maladie, congé indemnisé auquel lui donne droit sa convention de travail. Sur le plan de la santé, elle se sent dépréciée, dévalorisée, perd toute confiance en elle et doit consulter un professionnel de la santé. Elle s'isole de sa famille et de ses amies, souffre d'insomnie, sombre dans la dépression. Elle est hospitalisée lorsqu'elle avoue avoir des idées suicidaires.

Après quatre mois, sur l'avis de son médecin, elle tente un retour au travail progressif. Son employeur affirme que dès qu'elle sera de retour à temps plein, elle sera encore sous surveillance. Fabienne fait des démarches auprès de la direction régionale responsable de la réorganisation du réseau de services parce qu'elle considère avoir été mal reclassée au moment des transferts de personnel d'un établissement à l'autre, sans succès. L'employeur non seulement la harcèle sur le plan professionnel, mais aussi sur le plan personnel en invoquant son dossier médical. Elle fait une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail⁶, mais ne rendra pas sa démarche à terme ne voulant pas se soumettre au jeu des expertises et contre-expertises médicales. Elle décide plutôt de quitter son emploi. L'agent de l'assurance-emploi⁷ tout comme celui de la Commission de la santé et de la sécurité du travail affirment qu'elle aurait dû attendre d'être congédiée afin d'intenter un recours contre son employeur, mais Fabienne ne veut plus retourner dans ce milieu et renonce à toutes procédures visant à faire valoir ses droits. Elle n'a plus ni la santé ni l'intérêt et ne veut pas avoir une mention de congédiement dans son dossier de peur d'être pénalisée dans sa recherche d'un nouvel emploi.

⁶ Cet événement se produit avant l'entrée en vigueur de la Loi québécoise contre le harcèlement psychologique au travail.

⁷ Le régime canadien d'assurance-emploi indemnise les salariés qui perdent leur emploi durant un certain nombre de semaines. Les salariés qui quittent volontairement leur emploi ne sont pas couverts à moins d'être reconnus comme ayant été traités injustement.

- *L'entrée dans la précarité*

Fabienne vend sa maison et retourne vivre dans le sous-sol de la maison de sa mère comme au début de sa vie adulte. Elle dit qu'elle voulait *se permettre d'être malade*. À son départ, son employeur doit lui verser l'équivalent d'une année de revenus et elle retire ensuite des prestations d'assurance-emploi. S'en suit une longue période de précarité sur les plans financier, professionnel et social. Durant toute cette période, Fabienne a toutefois pu compter sur le soutien affectif et financier de sa famille. Elle est logée gratuitement, encouragée dans sa volonté de parfaire ses compétences professionnelles, aidée dans sa recherche d'emploi, etc.

Fabienne veut changer de secteur d'activités et décide d'aller en ville suivre une formation de quatre mois comme guide touristique. Sa région natale est une région touristique où elle aimerait refaire sa vie. Elle habite en ville quelque mois pour compléter cette formation, y investit ses économies, puis revient dans sa région et s'inscrit à une autre formation de quatre mois en tourisme. Cette dernière formation est payée par l'assurance-emploi. Elle se rend à l'évidence que ce secteur d'activités la conduit à des emplois saisonniers, sans protections. Elle décide de ne pas donner suite à ce projet.

Sans emploi depuis 18 mois, Fabienne a de la difficulté à rembourser la somme empruntée à l'achat de son automobile, elle a épuisé les épargnes accumulées durant sa période de stabilité en emploi, ses cartes de crédit sont pleines à craquer et elle craint de devoir faire faillite. Fabienne décide alors de miser sur le perfectionnement de ses compétences en secrétariat. Pendant quinze semaines, elle occupe un poste de secrétaire-réceptionniste dans une entreprise d'entraînement où on lui offre une formation en recherche d'emploi, des cours de langue anglaise et des ateliers en informatique afin d'optimiser ses chances. Petit à petit, elle essaie de retrouver la confiance en ses capacités de travail. Ce qu'elle souhaite : un emploi dans lequel elle se sentira bien, avec un revenu plus élevé que le salaire minimum afin de pouvoir subvenir à ses besoins de façon autonome. Elle dénonce les exigences des employeurs qui cherchent du personnel qualifié, bilingue en n'offrant en contrepartie qu'un salaire qui maintient dans la pauvreté.

Durant les deux années qui vont suivre, Fabienne occupera cinq emplois différents, périodes de travail entrecoupées de périodes de chômage et de formation, et dont la durée a varié de quelques semaines à quelques mois avec un salaire horaire oscillant entre 7 et 10\$CAN. Ses difficultés financières s'accroissent et sa mère doit lui venir en aide. Cette dernière ne lui a

jamais demandé d'argent pour la loger, elle lui paie des formations à l'occasion, elle l'encourage dans ses démarches. Fabienne essaie de ne pas trop penser à l'avenir, vit au jour le jour sinon elle sent l'angoisse la gagner à nouveau. Elle doit continuer à prendre des somnifères. À la fin des ses prestations d'assurance-emploi, elle accepte par dépit un emploi comme réceptionniste dans un hôtel à raison de 22 heures/semaine. Elle s'ennuie et est insatisfaite parce qu'il s'agit encore d'un emploi payé au salaire minimum et qu'en plus, il ne lui permet pas d'utiliser ses compétences. Par contre, elle préfère le travail à l'assistance de l'État. Elle dit : *le travail c'est la santé*. Malgré tous ses efforts, elle est déçue de ne pas dénicher un emploi convenable. Elle déprime, doit consulter à nouveau. Elle ne parle pas de ses angoisses à sa mère et à ses amis de peur de les ennuyer. Elle veut arrêter d'avoir des *rêves irréalistes*.

- Le recouvrement de la santé et le travail valorisant

Fabienne cumule son emploi de réceptionniste pendant quelque temps avec un nouvel emploi dans un journal local. Le patron ne peut lui garantir que 14 heures de travail par semaine payées au salaire minimum, mais elle fait en réalité plus d'heures et laisse donc son emploi de réceptionniste à l'hôtel. Les responsabilités qu'elle assume dans ce nouvel emploi, la variété des tâches qu'elle accomplit et la satisfaction exprimée par ses patrons font que Fabienne reprend confiance en elle, se sent valorisée et compétente. Malgré les difficultés des dernières années, elle ne regrette pas d'avoir démissionné de son poste dans le réseau de la santé. Elle considère toutefois que sa vie professionnelle fait du sur place en ce qui a trait à ses conditions de travail qui la maintiennent dans la précarité et l'empêchent d'être autonome financièrement, d'avoir une vie sociale et des perspectives d'avenir en dehors de sa région natale. Elle ne veut pas non plus s'engager dans une nouvelle vie amoureuse avant d'avoir atteint stabilité et autonomie.

Fabienne postule pour des emplois à la ville en espérant que lui soit offert un taux horaire d'au moins 14\$CAN sinon il lui sera impossible de payer ses dépenses. Elle considère que le fait qu'elle ne maîtrise pas la langue anglaise lui bloque l'accès à des emplois intéressants. Sa mère défraie les coûts de son inscription à des cours de langue. Fabienne n'a pas d'argent, sa mère et son frère lui paient des vêtements, des sorties, etc. Mais sur le plan du travail, elle se sent davantage en confiance et garde espoir de retrouver la stabilité. Elle s'est résignée à de piètres conditions salariales pendant encore quelque temps et poursuit sa recherche d'emploi, prend des formations en informatique pour mettre ses compétences à jour, passe des tests pour être admissible à des emplois de secrétariat dans la fonction publique. Elle croit que

l'éloignement géographique lui nuit parce que la distance l'empêche de faire le suivi auprès des employeurs potentiels; elle croit aussi que son âge peut lui enlever des chances.

À notre dernière rencontre, Fabienne venait de décrocher un sixième emploi dans une municipalité voisine, emploi subventionné par le Fonds de lutte contre la pauvreté⁸. Elle y fait un remplacement à temps plein pour une période de dix huit mois. Ce travail comporte beaucoup de responsabilités au plan professionnel, elle peut utiliser ses compétences au maximum, défi que Fabienne est enthousiaste à relever d'autant plus que son taux horaire est pratiquement le double de celui qu'elle avait pour son emploi précédent. Fabienne n'a toujours pas de perspectives d'emploi à long terme, mais elle entrevoit des changements positifs à sa situation. *Après avoir vécu ce que j'ai vécu, quand tu es acceptée, quand tu as un travail (...), que tu as passé l'entrevue, que c'est toi qu'ils veulent, c'est toi qu'ils ont choisie et qu'ils sont capables de voir qu'ils ne se sont pas trompés...je ne peux pas demander mieux.*

Ainsi, tout semblait destiner Fabienne à un avenir serein, comme celui de ses parents. Son intégration sur le marché du travail s'est faite rapidement et à sa satisfaction compte tenu de ses études et de ses aspirations. Le fait de compléter un diplôme d'études professionnelles avant son entrée sur le marché du travail et d'y avoir été encouragée par ses parents a sûrement été un élément positif majeur dans son intégration rapide au marché du travail. Elle était autonome financièrement et bien qu'elle ait connu une séparation conjugale, l'absence de charge familiale a facilité son maintien en emploi, ce lien d'emploi qui l'a protégée de l'exclusion. Cependant, son intégration dans une filière d'emplois où les salaires sont relativement bas, le secrétariat, et dans un secteur d'activités économiques, le réseau de services publics, dont les règles régissant l'accès aux protections sociales exigent de nombreuses années d'expérience de travail, ne l'a pas protégée suffisamment des soubresauts des transformations organisationnelles. De plus, le fait que les changements survenus à son travail se soient produits alors qu'elle était seule pour subvenir à ses besoins, alourdissait pour Fabienne le fardeau financier d'une perte d'emploi en attendant de réintégrer le marché du travail.

Ainsi, malgré une longue période de stabilité en emploi, Fabienne était vulnérable aux conséquences des transformations du marché du travail, notamment sur le plan de la

⁸ Comme son nom l'indique l'objectif principal du Fonds de lutte contre la pauvreté est de contribuer à lutter contre la pauvreté en permettant l'insertion en emploi de personnes économiquement démunies.

précarisation de son travail consécutive au contexte tendu généré par les changements organisationnels du réseau de services et par la déstabilisation des équipes de travail affectées par les déplacements de personnel. Elle était également vulnérable aux conséquences d'un arrêt de travail sur le plan de la capacité d'assumer une longue période sans emploi, d'autant plus qu'elle ne pouvait compter sur le soutien financier d'un conjoint pour partager les frais de subsistance et enfin, vulnérable quant à la possibilité de retrouver rapidement un emploi stable et bien rémunéré, surtout en milieu rural où le bassin d'emplois est plus réduit, la mobilité géographique souvent problématique et coûteuse et où la formation est moins accessible.

Les résultats de nombreuses recherches confirment que la perte d'un emploi a des effets psychologiques dévastateurs chez la majorité des personnes (Bjarnason et Sigurdardottir, 2003; Price et col., 2002; Hammer, 2000; Herman, 1999). L'état mental est affecté par un sentiment de rejet et par les pertes financières, mais encore plus par la perte de sa dignité et de son identité. Suite à la perte d'un emploi stable, la plupart des gens souffrent d'un traumatisme qui rend leur expérience du chômage difficile. On observe une tendance à diminuer les contacts sociaux, à cause du manque d'argent et à cause de la gêne d'avoir perdu son emploi (Malenfant et col., 1999). Ces impacts ont été d'autant plus importants pour Fabienne qui a subi du harcèlement.

Fabienne a toujours pu compter sur le soutien de ses proches, soutien qui lui a permis d'éviter la stigmatisation d'une dépendance complète de l'État, situation qu'elle redoutait au point de la motiver à persévérer dans ses démarches de recherche d'emploi même durant les moments les plus difficiles. Elle a par contre reçu peu de soutien sur le plan du travail lorsqu'elle a été victime de harcèlement de la part de son employeur. Malgré l'empathie exprimée par les représentants de l'assurance-emploi et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, on lui laissait la responsabilité des démarches visant à faire valoir ses droits et à affronter son employeur. La représentation syndicale n'a pas su non plus accompagner cette travailleuse syndiquée dans la période critique du transfert des ressources d'un établissement à l'autre et celle de son retour au travail suite au congé de maladie. En démissionnant de son poste, Fabienne avait beaucoup à perdre: sa sécurité d'emploi, son échelon salarial, son autonomie financière. Par contre, en le faisant, elle voulait retrouver sa dignité.

Cette expérience met également en évidence que ce qui atteint profondément les travailleurs dans leur confiance et leurs capacités de travail, ce sont non seulement les conditions de travail

en termes de revenus, d'horaires ou de statut. Des rapports sociaux de travail perturbés, dans ce cas le harcèlement psychologique, minent la vie de travail au point de mener à la rupture du lien d'emploi et au renoncement à ses droits.

Certes le manque de reconnaissance liée au fait d'être maintenue dans la précarité économique porte atteinte à la santé parce que ces conditions affectent la possibilité de se projeter dans l'avenir et d'acquérir une autonomie financière et sociale. Plusieurs études corroborent le fait qu'un emploi peu satisfaisant, précaire ou en-dessous des qualifications de l'employé ne permet pas l'atteinte d'un état de santé mentale meilleur que le chômage (Fryer, 1998; Fryer, 2000; Westerlund, 2000). Cependant, la reconnaissance des compétences et la possibilité de les exercer même dans un emploi précaire joue un rôle central dans le recouvrement de la santé. L'histoire de Fabienne illustre ce que des recherches en santé au travail ont permis de saisir à savoir que le retour au travail suite à une absence due à un problème de santé mentale au travail ne se fait pas à l'issue d'un recouvrement complet de la santé, mais plutôt par un processus continu où peu à peu la santé se reconstruit au sein même de l'activité de travail (St-Arnaud, 2002).

Fabienne a toujours déployé des efforts pour mettre ses compétences à jour et a été capable d'identifier ce qui ne lui convenait pas comme travail. Même lorsqu'elle occupait des emplois dits de subsistance, elle continuait sa recherche active d'emploi, en utilisant des moyens diversifiés (famille, journaux, centres d'emploi, internet, etc.) dans le but d'améliorer ses conditions de travail et de garder contact avec des employeurs. Elle s'est ainsi assurée de rester en lien avec le marché du travail. C'est la proximité du marché du travail, c'est-à-dire l'existence d'un lien durable et entretenu à la sphère productive, qui fait la différence entre les chômeurs de longue durée et ceux qui s'en sortent (Demazière, 1995). La stratégie des «petits boulots» oblige à rester dans l'espace de travail. (Vatz Laaroussi, 1994). Par contre, l'expérience à long terme de la précarité, malgré le maintien d'un lien avec le marché du travail, n'est pas sans effets sur la santé mentale à cause de ses conséquences sur les conditions de vie et des sentiments négatifs liés au manque de reconnaissance et de valorisation qu'elle engendre.

Dans cette histoire de vie, il y a eu un avant et un après la perte d'un emploi et l'entrée dans la précarité sur les plans professionnel, social et de la santé. Cet événement marquant dans la trajectoire d'une femme a mis en relief les sources d'inégalités déjà présentes dans la

structuration même du marché du travail, inégalités qui fragilisent les destins individuels face aux aléas des changements organisationnels.

Le soutien des proches, lorsque disponible, apparaît essentiel pour éviter de sombrer dans la misère. Ce soutien n'est cependant pas toujours efficace pour sortir d'un réseau d'emplois précaires par le confinement qu'il peut favoriser dans un milieu où les perspectives professionnelles sont réduites. À ce niveau, les décisions sont complexes pour les personnes aux prises avec la situation parce qu'il n'existe pas d'indicateurs sûrs de la tournure des événements d'une part et que d'autre part, il est périlleux pour une personne dont la santé mentale a été rendue vulnérable de choisir entre une sécurité affective certaine et une sécurité professionnelle incertaine.

L'articulation entre les efforts pour garder un lien avec le marché du travail et ceux pour maintenir à jour les compétences professionnelles exige de la ténacité, de bonnes capacités d'apprentissage, des milieux de travail permettant l'utilisation des habiletés et du soutien financier et institutionnel. La conjonction de ces éléments, même dans une filière d'emplois précaires, peut s'avérer bénéfique pour prévenir la perpétuation d'inégalités liées au manque de qualifications professionnelles et sociales dans un marché du travail où la compétitivité est forte et le savoir valorisé.

Enfin, il apparaît clairement que les travailleuses et les travailleurs doivent avoir accès à des mécanismes les protégeant d'abus de la part d'employeurs peu respectueux des droits du travail. L'inégalité de moyens face au redressement d'une situation de travail dans laquelle l'individu se sent lésé entraîne de nouvelles formes de rapports de domination et engendre des rapports d'exclusion. En ce sens, soumettre l'application de mesures de protection des droits du travail aux rapports de force entre les acteurs sociaux reproduit les inégalités sociales.

L'histoire de Fabienne en est une qui révèle que personne n'est à l'abri des conséquences d'une restructuration organisationnelle ou de rapports sociaux de travail conflictuels. Dans ce cas, cette précarisation du travail a enclenché un processus de précarisation de la santé et de précarisation sociale. N'eut été du soutien de sa famille sur lequel elle a toujours pu compter, de sa capacité à maintenir un lien avec le marché du travail, et surtout de la confiance qu'elle a pu retrouver grâce à des expériences de travail valorisantes, il est probable que Fabienne se serait

enlisée dans une précarité financière et un découragement qui aurait affecté lourdement sa santé mentale et les possibilités de s'en sortir.

8.2 L'histoire de Christian

Christian a 23 ans au moment où nous le rencontrons pour la première fois. Il habite chez ses parents et, sur le plan professionnel, il vient de sortir d'un cycle assez intense d'intermittence en emploi. Même si sa situation reste précaire, il est maintenant mieux intégré au marché du travail.

- L'abandon des études et l'entrée sur le marché du travail

Christian abandonne ses études secondaires suite à la proposition faite par un employeur de transformer son stage d'études en emploi rémunéré. Il est alors âgé de 16 ans et il en a assez de l'école, lui qui a toujours éprouvé d'importants problèmes d'apprentissage et de comportement.

Pendant deux ans, Christian va donc travailler à temps plein comme commis-pompiste dans une station d'essence. Il est payé au salaire minimum. En parallèle, il va poursuivre des études à l'éducation aux adultes afin d'obtenir les préalables requis pour intégrer une formation de niveau professionnel. C'est cependant sans grande motivation, et davantage pour faire plaisir à sa conjointe de l'époque, qu'il assiste aux cours parce qu'il n'aime toujours pas l'école et y réussit peu. Il abandonne rapidement ce projet. Au bout de deux ans, Christian perd son emploi parce qu'il vole de l'alcool chez son employeur. Il déniche rapidement un travail au noir dans le domaine de l'entretien ménager. La personne qui l'engage peine d'ailleurs à lui verser régulièrement un salaire. Cet emploi prend fin après quelques années parce qu'un tiers dénonce la situation.

- L'intermittence en emploi et les insatisfactions

Par la suite, Christian obtient toute une série d'emplois : emploi subventionné par un organisme d'aide à l'emploi, pompiste, aide-boulangier, plongeur, travailleur agricole, etc. Il ne parvient pas à se maintenir dans ces emplois parce qu'il s'agit de contrats à durée déterminée, de travail saisonnier, parce qu'il ne respecte pas es horaires de travail ou ne signale pas ses absences du travail, etc.

Ces multiples déboires diminuent l'intérêt de Christian pour le marché du travail. Il se dit lassé d'avoir constamment à se chercher du travail. Ce qu'il souhaite, c'est un emploi stable pour ne plus avoir à se casser à tête. Graduellement, il consacre de moins en moins de temps et d'effort à la recherche d'emploi. Comme il a accès à des prestations d'assurance-chômage, il se sent moins pressé de décrocher un nouvel emploi et c'est durant cette période que sa consommation d'alcool augmente sensiblement.

- Un intérêt professionnel auquel il doit renoncer et le retour à la case départ

Après quelques mois de chômage, Christian est finalement réembauché par un ancien employeur pour faire du travail à la ferme. Cet employeur lui laisse cependant entendre qu'il s'attend à ce qu'il fasse preuve d'un peu plus de ponctualité. Bien que Christian apprécie le travail à la ferme, le travail saisonnier ne le satisfait pas. Après six mois, Christian quitte volontairement son emploi, pour un autre, toujours dans le domaine agricole, mais qui lui assure un travail à l'année. Malheureusement, au bout de quelques mois, Christian doit quitter cet emploi et renoncer au travail à la ferme. Les problèmes respiratoires qui avait commencé à se manifester à son entrée dans ce type de travail s'aggravent et l'empêchent de réaliser plusieurs tâches. Christian est très déçu, mais sans perdre de temps et grâce à ses contacts personnels, il se retrouve un emploi dans l'entretien ménager pour un complexe hôtelier. Ses charges financières deviennent un peu plus élevées parce qu'il habite maintenant avec sa nouvelle conjointe qui est enceinte.

Christian apprécie bien son travail dans l'entretien ménager et réalise que les tâches qu'il effectue sont beaucoup moins pénibles physiquement que celles qu'il faisait dans le domaine agricole. Sa santé physique se rétablit tranquillement, ses problèmes respiratoires sont beaucoup moins accentués. Il s'agit toutefois d'un travail saisonnier en raison de l'achalandage qui diminue considérablement durant la période hivernale. Après avoir travaillé pendant quelques mois à temps plein, Christian se retrouve, comme prévu à travailler à temps partiel. Il cherche alors à combler ses heures et décroche un emploi de livreur pour une compagnie du domaine alimentaire et ce, grâce à un membre de sa famille. Au bout de quelques semaines, Christian perd son emploi dans l'entretien ménager. Son employeur le congédie parce qu'il a refusé des quarts de travail à de trop nombreuses reprises. Christian explique de son côté qu'il souhaitait passer les premières semaines avec sa conjointe lorsque celle-ci a donné naissance à leur premier enfant. Quoi qu'il en soit, il conserve son emploi dans le domaine de la livraison.

- La stabilisation et la responsabilisation

Il travaille à temps plein comme livreur et gagne un salaire qui lui convient. Il est parvenu à s'adapter à ce nouvel emploi, surtout grâce à son employeur qui l'encourageait à la ponctualité et qui l'a incité à faire l'apprentissage, difficile pour Christian, d'outils informatiques pour réaliser certaines tâches. Ses services sont appréciés et ce travail lui assure du travail à l'année. Christian se dit heureux de l'évolution de sa situation professionnelle parce qu'il a enfin obtenu ce qu'il recherchait. Quant à son état de santé, il a pris du mieux, la présence de sa conjointe et de sa fille y contribuant pour beaucoup.

- Le processus de construction de l'in/capacité de travail chez Christian

Malgré un faible niveau de scolarité, l'insertion en emploi a été rapide pour Christian, bien qu'elle ait été très précaire. La possibilité qu'il avait alors d'avoir accès à des conditions de travail plus avantageuses restait limitée compte tenu de sa faible scolarité et de son manque de qualifications, mais principalement à cause de ses difficultés d'apprentissage. Ces dernières ne lui permettaient pas d'entreprendre avec succès un programme d'études secondaire régulier, encore moins un programme d'études professionnelles.

Même si l'accès à l'emploi précaire a été facile pour Christian, le maintien en emploi a posé de sérieux problèmes. D'abord, parce qu'il résidait en région, il a surtout eu accès à des emplois saisonniers. C'est aussi le cas pour les secteurs d'emplois et les types d'emplois qu'il a occupés dont la durée et les horaires de travail variaient selon la période de l'année ou l'achalandage de la clientèle. Ensuite, les problèmes de comportements qu'il présentait à l'école ont continué à se manifester durant ses premières expériences de travail et aux pertes d'emplois. À la longue, ses entrées et sorties fréquentes du marché du travail (16 emplois occupés sur une période de sept années) ont miné son moral et accentué ses problèmes de consommation d'alcool. En conséquence, pendant quelques mois, Christian a pris ses distances à l'égard du marché du travail. Cette première période d'inactivité doit être considérée comme un premier épisode d'essoufflement, une première manifestation d'un processus qui pouvant mener à une certaine forme d'incapacité de travail.

Christian a repris malgré tout ses activités professionnelles tout en continuant à vivre les mêmes écueils. Un problème de santé physique majeur l'a obligé à renoncer à un emploi stable dans un domaine qu'il appréciait. Bien que cet événement ait été perturbant, l'expérience de travail positive qu'il en a retirée a plutôt eu comme effet de l'encourager à persévérer. Il faut

souligner que la présence de sa conjointe et l'arrivée de son enfant sont des événements importants de sa vie qui ont modifié le regard qu'il portait sur le travail. Parce qu'il a maintenant davantage de charges financières, sa conjointe n'occupant pas d'emploi, Christian est, selon ses propres dires, davantage motivé à se maintenir sur le marché du travail. Le fait d'avoir eu un employeur qui a fait preuve de compréhension et qui l'a aidé dans ses apprentissages lui a permis d'accéder et de garder un emploi répondant à ses attentes sur le plan de la stabilité d'emploi et surtout, à lui faire vivre une expérience réussie.

CONCLUSION

Les conditions d'accès à l'emploi, l'organisation du travail, les tâches exercées et les rapports sociaux font du travail une expérience structurante ou à l'opposé, une expérience délétère. La flexibilisation de l'organisation du travail a ouvert la voie à la diversification des formes d'emploi. Ces emplois, souvent qualifiés de précaires parce qu'ils sont à durée déterminée, sur appel, à horaires variables, avec de faibles ou sans avantages sociaux ou encore sans protection du lien d'emploi sont de plus en plus reconnus pour avoir des effets négatifs sur la santé. Parallèlement à ces changements structurels, les exigences de qualifications se sont accrues et les compétences dites sociales, c'est-à-dire la facilité à s'exprimer et à communiquer, la débrouillardise, le bien paraître sont devenus des atouts qui peuvent jouer un rôle discriminant dans les processus d'embauche.

Ainsi, des expériences de travail peu satisfaisantes agissent sur la construction de l'identité, sur le rapport à la vie professionnelle, sur la satisfaction retirée du travail, tout comme sur la définition et la réalisation de projets de vie à court et à long terme. Comme nous l'avons souligné en début de document, la littérature fait état du déficit de reconnaissance (faible salaire, manque de respect ou d'estime de la part des collègues ou des supérieurs hiérarchiques), du statut précaire, du manque d'autonomie et des possibilités d'utiliser et de développer ses habiletés de même que de l'intensification du travail (quantité, complexité, contrainte de temps) comme étant les conditions les plus délétères.

L'objectif de la recherche était de connaître et de comprendre les éléments, situations et expériences qui peuvent contribuer à un désengagement progressif du marché du travail et à la limite, dans certains cas, à la construction de l'incapacité de travail. Rappelons que la recherche ciblait une population d'aspirantes et d'aspirants au travail sans diplôme professionnel et qui, de ce fait, courraient plus de risques d'obtenir des emplois précaires et de subir des pertes d'emplois et des périodes de chômage répétées. Cette population était par ailleurs composée de jeunes travailleuses et travailleurs (moins de 30 ans) et de plus âgés (45-64 ans). La moyenne d'âge des jeunes participants étaient de 21 ans et celle des 45-64 ans, de 48 ans.

Nous ne pouvons parler de l'éventualité d'un désengagement sans d'abord analyser les conditions d'entrée, puis d'intégration au marché du travail le cas échéant. L'étude des trajectoires professionnelles des jeunes nous a amenés à constater que le rythme de leurs entrées et sorties du marché du travail et leur niveau de stabilisation professionnelle sont fort

différents de ceux de leurs aînés. Ainsi, leurs trajectoires professionnelles restent continuellement marquées par la précarité sur les plans de la protection du lien d'emploi et du revenu. Aucun des jeunes participants à la recherche n'a connu une stabilisation professionnelle depuis son entrée sur le marché du travail.

En contrepartie, la plupart des personnes de 45-64 ans ont connu une stabilité d'emploi au cours de leur vie professionnelle. D'abord, la majorité d'entre eux se sont insérés en emploi à la fin de leurs études et plusieurs ont réussi dès lors à s'intégrer au marché du travail durant quelques années au moins. Plusieurs ont ensuite connu une trajectoire faite de longues périodes, —plus d'une dizaine d'années— dans le même emploi. À cet effet, les changements dans la trajectoire professionnelle des femmes plus âgées qui ont eu des enfants sont généralement plus nombreux que ce qu'ont vécu la plupart des hommes. Néanmoins, la plupart d'entre elles ont aussi connu des périodes de stabilité en emploi. Pour plusieurs des plus âgés, un événement précis survenu au cours de leur trajectoire a mis fin à cette stabilité et les a conduits vers l'intermittence en emploi. Suite à cet événement, la majorité d'entre eux ont toutefois réussi à améliorer progressivement leur situation d'emploi, et certains ont même fini par retrouver une stabilité professionnelle.

Le fait de ne pas avoir de qualifications certifiées par un diplôme ou reconnues par les employeurs est un handicap de taille lorsque vient le moment de trouver un nouvel emploi. Ce handicap confine généralement à des filières d'emplois précaires desquelles il est difficile de sortir surtout lorsque les réseaux de soutien à l'emploi sont limités. Mais même avec une formation qualifiante et un réseau actif, certains métiers et certains secteurs d'activités n'offrent pas de protections garanties du lien d'emploi. Les règles du marché, telle l'ancienneté ou le statut dans le poste occupé, ou encore les iniquités, notamment salariales, entre les types d'emplois modulent la stabilité de la position sur le marché du travail.

Occuper des emplois dont les conditions de travail sont peu attrayantes, c'est-à-dire avec des salaires faibles, des tâches répétitives, monotones ou non valorisantes, des horaires variables ou fluctuants, une gestion du personnel autocratique, des emplois de courte durée ou dont la durée est imprévisible, constituent autant d'expériences qui minent, à la longue, le goût de s'investir dans le travail. La portée de ces expériences de précarité est d'autant plus étendue si les charges financières sont importantes à cause d'un endettement ou de responsabilités familiales par exemple, ou lorsque les personnes sont seules pour subvenir à leurs besoins.

Ces dernières ne peuvent ainsi compter sur le soutien d'autres personnes lors des périodes creuses et le recours à l'assistance-emploi n'est pas toujours un moyen envisageable pour elles.

Parmi l'ensemble des facteurs qui influencent la sortie de la précarité professionnelle, certains ont plus de poids que d'autres. Chez les plus jeunes, ne pas détenir de formation qualifiante est l'un des facteurs à placer en tête de liste avec les contraintes liées au marché et à l'organisation du travail. Ces deux facteurs s'influencent et se renforcent mutuellement. En effet, d'une part parce qu'ils ne possèdent pas de formation spécifique, les jeunes sont confinés à des emplois dont les conditions de travail sont mauvaises ou à des secteurs d'activités fragiles (forte concurrence, entreprises sous-traitantes, production ou services saisonniers). D'autre part, à cause des difficultés d'apprentissage importantes qu'ils présentent, certains jeunes se laissent facilement tentés de laisser l'école lorsqu'on leur fait miroiter un emploi. Ainsi, pour les jeunes l'attrait du marché du travail est fort lorsque les études n'offrent pas un cadre de vie satisfaisant et, pour certaines entreprises, l'attrait d'une main-d'œuvre bon marché peut encourager le recrutement de jeunes peu préparés à affronter les exigences du marché du travail.

Les données indiquent aussi que même chez les jeunes qui sont arrivés à compenser l'absence de formation qualifiante par des expériences de travail significatives et qui ont accru leurs habiletés et leurs compétences, la sortie de la précarité professionnelle ne va pas de soi parce qu'ils ne parviennent pas, sans diplôme, à se sortir du circuit des emplois précaires même s'ils arrivent, généralement, à obtenir de meilleures conditions de travail que les autres. Chez les personnes plus âgées, ces deux facteurs jouent également un rôle important. Si l'absence de diplôme ou de formation qualifiante n'a pas enfreint leurs possibilités d'intégrer rapidement le marché du travail à l'époque où elles ont arrêté leurs études, et de s'y maintenir durant plusieurs années par la suite, la survenue d'un événement qui est venu interrompre cette stabilité a changé la donne. Le fait de ne pas avoir de diplôme les a en effet rendu vulnérables face à un marché du travail qui s'est modifié depuis et dont les exigences de certification des connaissances et des compétences délimitent l'accès à des emplois de qualité.

Chez les jeunes, les capacités de travail et les comportements au travail, et plus particulièrement la capacité à faire de nouveaux apprentissages nécessaires à l'exécution des tâches et la conformité aux règles et consignes des milieux de travail, font une différence dans les possibilités de s'intégrer de façon durable au marché du travail. Ces capacités parfois limitées et ces comportements inadéquats amènent certains jeunes à quitter ou à perdre

constamment leurs emplois et ainsi, à les enliser dans une précarité persistante. Enfin le cumul de ces facteurs avec les obligations liées, pour certaines femmes jeunes et moins jeunes, à la conciliation travail/famille ou avec les limitations consécutives à un problème de santé physique ou mentale, particulièrement dans les cas où ces situations ont entraîné de longues périodes de retrait du marché du travail, ont compliqué ou précarisé la trajectoire professionnelle ou en ont retardé la progression vers des conditions de travail plus acceptables.

Sur le plan de la santé, chez les plus âgés, la perte d'un emploi détenu depuis plusieurs années a sans conteste été un événement qui a précarisé la santé. L'inquiétude ressentie en raison de la diminution des revenus et de ses conséquences sur la capacité à faire face à leurs responsabilités et la crainte de ne pouvoir retrouver rapidement un emploi ayant des conditions équivalentes les a tous fragilisés pendant un certain temps. Toutefois, il est apparu que ce sont les personnes qui ont démissionné parce qu'elles vivaient du harcèlement au travail et celles qui ont perdu leur emploi dans un contexte où leurs compétences professionnelles ont été mises en doute, qui ont présenté une détérioration plus marquée de leur état de santé et de leur capacité à retrouver une situation professionnelle intéressante. De plus, pour ces personnes, le temps de recouvrement de la santé a été plus long selon ce qu'elles nous ont relaté de leur expérience. Les rapports de domination et d'exclusion qu'elles ont vécus ont laissé des séquelles qui ont mis du temps à faire disparaître la méfiance envers les autres dans certains cas ou leur propre doute vis-à-vis leur responsabilité dans ce qui leur était arrivé. Ainsi, leur recherche d'emploi a grandement été affectée par le fait que ces personnes se disaient démolies psychologiquement et moins aptes à accomplir le même travail qu'elles avaient pourtant exercé durant plusieurs années; certaines ne pouvaient tout simplement plus envisager faire à nouveau ce type de travail. La réorientation professionnelle est souvent la solution envisagée.

Chez les plus jeunes, la perte d'un emploi n'apparaît pas comme un contexte qui fragilise autant leur santé mentale et n'a donc pas, au départ, limité leur capacité à faire de la recherche d'emploi. D'une part, perdre des emplois qu'ils considéraient généralement ennuyeux et dévalorisants était plutôt vécu comme une libération. D'autre part, la plupart des jeunes n'éprouvaient pas de difficulté à retrouver un emploi lorsqu'ils le désiraient ou lorsqu'ils avaient une motivation à le faire. Certains ont même profité des périodes de chômage pour faire autre chose, se reposer, s'occuper à des activités qui leur tenaient à cœur, etc. Enfin, la pauvreté consécutive aux pertes d'emplois est vécue différemment que chez les plus âgés puisque les

jeunes ont habituellement moins de responsabilités financières et n'ont pas encore connu un niveau de vie auquel ils craignent devoir renoncer. Par contre, le découragement peut survenir lorsqu'ils n'entrevoient pas le jour où ils pourront commencer à construire le projet de vie auquel ils aspirent.

C'est donc plutôt le fait d'avoir constamment des emplois peu payants, peu intéressants et donc peu valorisants qui finit par susciter de la détresse chez les jeunes et porter atteinte à leur santé mentale. Après avoir connu plusieurs expériences d'emplois plus ennuyantes et dévalorisantes que les autres, ils se remettent en question, en viennent à douter de leurs capacités à pouvoir réussir un jour à s'insérer dans une situation d'emploi décente. Et, après avoir tenté en vain d'accéder ou de suivre des formations qui devaient, en principe, améliorer leur situation professionnelle, ils finissent par baisser les bras. Les jeunes hommes se résignent au fait qu'ils ne peuvent attendre davantage du marché du travail. Les jeunes femmes perdent leur estime de soi. Il vient un temps où, dans ce contexte, les périodes d'aide sociale sont mieux vécues que les périodes en emploi et où les jeunes acceptent d'intégrer le marché du travail à certaines conditions seulement. Il est important de préciser que, pour certains d'entre eux, ce désengagement survient quand-même assez tôt dans leur trajectoire professionnelle, soit quelques années à peine après leur entrée sur le marché du travail.

L'intérêt des plus âgés à l'égard des emplois dont les conditions de travail sont médiocres ne tient pas longtemps non plus même quand le type d'emploi occupé comporte des tâches relativement intéressantes. Eux aussi finissent par quitter ces emplois au moindre prétexte lorsqu'ils réalisent qu'une amélioration est peu réaliste et que leur pauvreté économique ne s'accroît pas durant les périodes chômées. La différence dans le niveau de désengagement des plus âgés et des jeunes à l'égard du marché du travail tient donc surtout au fait que celles et ceux de 45 ans et plus finissent généralement par trouver plus rapidement un emploi aux conditions satisfaisantes à cause principalement de leur expérience professionnelle qui est recherchée par la plupart des employeurs.

Nous avons pu remarquer aussi un niveau de désengagement plus grand chez les personnes tout près de l'âge de la retraite. Même si elles ne sont pas satisfaites de leur situation professionnelle, leur motivation à trouver un emploi assorti de conditions de travail plus enviables semble effritée par la perspective d'accéder dans peu de temps à des rentes qui leur

permettront alors de quitter pour de bon un marché du travail qui n'a plus grand chose à leur offrir.

Le maintien en emploi et l'intégration au marché du travail nécessitent certaines conditions. Les résultats de la recherche montrent en effet que les emplois obtenus doivent comporter un minimum d'intérêt pour que les travailleuses et les travailleurs désirent s'y maintenir. Il doivent d'abord procurer des revenus suffisants pour permettre la réalisation de certains projets et une sécurité pour l'avenir. Ils doivent ensuite comporter des tâches qui ne sont pas perçues comme dévalorisantes et ennuyantes et offrir un environnement où les relations avec les collègues et les employeurs sont vivables. Enfin, les conditions de travail ne doivent pas être une entrave pour la vie hors travail ou brûler toutes les énergies en raison d'horaires de travail variables ou peu accommodants ou en raison d'une charge de travail démesurée. Le maintien en emploi devient hasardeux lorsque ces conditions ne sont pas rencontrées et des atteintes à la santé sont susceptibles de se développer lorsque les obstacles apparaissent insurmontables. L'intégration sur le marché du travail est également compromise lorsque les emplois obtenus s'éloignent trop des attentes des travailleuses et des travailleurs et qu'ils n'apportent pas de motivations suffisantes pour les garder. Les responsabilités familiales peuvent par contre amener certains jeunes à maintenir un lien avec le marché du travail parce qu'elles apportent justement cette motivation qui leur faisait défaut.

- Les actions à entreprendre

Le profil de travailleurs et travailleuses qui sont aux prises avec des conditions de travail précaires est diversifié. L'âge, le sexe, le niveau de formation et de qualifications et le potentiel pour les acquérir, l'état de santé physique ou mentale caractérisent des expériences tout aussi diversifiées. Les actions à entreprendre pour améliorer le sort des travailleuses et travailleurs qui sont placés dans ces conditions sont en conséquence complexes et font appel à différents niveaux d'intervention.

Si l'on se place du côté des actions qui visent à réduire ou éliminer les effets de la précarité du travail sur les personnes, les services individualisés de soutien dans les démarches d'emploi et dans les apprentissages du travail (mentorat, aide à la résolution de conflits, soutien particulier pour les jeunes qui présentent d'importantes difficultés d'apprentissage et des problèmes de comportement, soutien aux jeunes dont les parents ne sont pas présents) sont des pistes qu'il faut continuer à explorer. Par exemple, les jeunes qui participent à des programmes

d'employabilité sont souvent encadrés par une personne qui fait office de conseillère et, en général, ils apprécient l'expérience. La même chose lorsqu'ils ont un employeur qui comprend leurs difficultés et qui est prêt à s'impliquer pour les aider à garder l'emploi et à faire l'apprentissage du métier, mais aussi de la vie au travail.

Par ailleurs, les expériences que les participantes et les participants à la recherche nous ont confiées révèlent que, suite à une série de compromis, plusieurs s'engagent dans des formations pour lesquelles ils ont finalement peu d'intérêt. Or, cette démarche ne s'avère habituellement pas profitable puisque les programmes suivis sont rapidement abandonnés, ou ne les amènent pas à se maintenir en emploi de façon durable. Une ouverture plus grande aux projets professionnels auxquels les jeunes tiennent en les appuyant dans leurs premières tentatives de mise en route de ce projet pourrait peut-être assurer une plus grande persévérance. La précarité d'emploi engendre en effet des stratégies pour y faire face dont l'efficacité en termes d'intégration au travail peut être discutable. Ces stratégies agissent sur la motivation, la situation financière, la santé mentale, conditions qui influencent en retour la réussite à décrocher des emplois de qualité et les possibilités d'intégration sociale. Le cercle vicieux est ainsi reproduit.

Dans la même perspective, l'expérience des personnes de 45 ans et plus montre qu'elles ont de la difficulté à faire accepter un projet de réorientation professionnelle aux agents d'aide à l'emploi qu'elles côtoient sous prétexte qu'une telle démarche risque de donner des résultats décevants par rapport à l'investissement qu'il exige. Or, la recherche révèle que ce refus suscite beaucoup de détresse chez les travailleuses et les travailleurs qui voient dans leur projet de réorientation le seul moyen de mettre fin à leurs difficultés professionnelles. De plus, nous avons pu constater qu'une telle réorientation est possible et bénéfique pour celles et ceux qui ont développé par exemple des limitations au travail suite à un accident ou à une maladie et qui se voient obliger de changer de métier. Il faudrait mieux connaître les obstacles, les difficultés, mais aussi les conditions gagnantes d'une réorientation de carrière chez les 45 ans et plus pour ne pas limiter indûment toutes tentatives faites en ce sens.

En se plaçant par ailleurs du côté des caractéristiques du marché qui génèrent les conditions de travail précaires, il est important de questionner la dynamique qui fait entrer et qui maintient certains groupes de travailleuses et de travailleurs dans la précarité même dans un contexte économique qui serait plutôt favorable à l'emploi. Les normes du travail ont du mal quant à elles

à s'ajuster aux nouvelles règles du marché engendrées par la flexibilisation de l'organisation du travail et la décentralisation des activités économiques et à protéger efficacement le lien d'emploi et à assurer des conditions de travail, notamment au plan des salaires et des avantages sociaux, qui permettent aux travailleuses et travailleurs précaires de se sortir de la pauvreté économique et de mener une vie décente. Le discours social contradictoire qui valorise l'autonomie d'une part et qui d'autre part, ne stimule pas le développement des moyens pour y arriver, persiste et fige les possibilités d'action quand il ne conduit pas à un cul de sac.

Même si des expériences sont délétères, c'est au sein même de l'activité de travail, dans des conditions qui permettent de retrouver espoir dans l'avenir et confiance en ses capacités, que la santé graduellement se reconstruit. Le soutien des proches et les réseaux de contacts sont une aide considérable dans certains cas pour passer au travers des moments difficiles et atténuer les effets sur la santé mentale, mais il ne suffisent pas pour une intégration au travail qui protège contre les aléas du contexte économique et des exigences d'un marché hautement compétitif.

L'évolution du travail lui-même exige des savoir-faire et des savoir-être qui, graduellement, écartent les travailleuses et les travailleurs qui ont du mal à acquérir les qualifications et les qualités nécessaires pour y répondre. La formation joue un rôle central dans cette dynamique d'exclusion. Le défi à relever est immense en termes de redéfinition des modèles et des pratiques si l'on cherche à donner à la main-d'œuvre potentielle la possibilité et l'intérêt de faire de tels apprentissages et d'accéder à différentes formes de reconnaissance de leurs acquis. Cependant, l'incapacité de travail consécutive à des expériences de travail négatives ne peut être prévenue que par des actions concertées, novatrices et simultanées dans le monde de la formation, dans les milieux de travail et au niveau des normes et pratiques qui régissent le marché du travail.

Bibliographie

- Appay B. et Thébaud-Mony A. (dir.), 1997, Précarisation sociale, travail et santé, Paris, IRESO.
- Beaud P. et col. 1990, Travail de nuit et autres formes d'horaires atypiques, Université de Lausanne.
- Benach J. et col., 2002, The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?, Journal of Epidemiological Community Health, 56, p. 405-406.
- Benavides F. G. et col., 2000, How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey of working conditions, Journal of Epidemiological Community Health, 54, p. 494-501.
- Bjarnason T. et T. J. Sigurdardottir, 2003, Psychological distress during unemployment and beyond : social support and material deprivation among youth in six northern European countries, Social Science and Medecine, 56, 973-985.
- Bourbonnais R. et Vézina M., 1995, "La santé mentale des cols blancs et l'environnement psychosocial", Santé mentale au Québec, vol. XX, no 2, p. 163-183.
- Bungener, M et Pierret, J., 1994, De l'influence du chômage sur l'état de santé?, in F. Bouchayer, Trajectoires sociales et inégalités, Ramonville St-Agnès, Erès.
- Brun, J.-P., 1992, Analyse des phénomènes sociaux et subjectifs dans l'activité de travail des monteurs de lignes électriques. Thèse de doctorat, École Pratique des Hautes Études, Paris.
- Castel, R., 1994, La dynamique des processus de marginalisation: de la vulnérabilité à la désaffiliation, Cahiers de recherche sociologique, no.22, 1994, p.11-27
- Chastang F. et L. Leclerc, 2001, Dépression, conduites suicidaires et non-travail, Revue de médecine du travail, tome XXVIII, no 1, p. 40-43.
- Collectif, 1998, Nouvelles formes d'organisation du travail et santé mentale, XXV^e Journées nationales de médecine du travail, Archives des maladies professionnelles, vol. 60.
- Deegan, P.E, 1988, The lived experience of rehabilitation. Psychological Rehabilitation Journal, XI (4).
- Dejours C., 1998; La souffrance en France, Seuil, Paris.
- Dejours C., 1993, Travail : usure mentale, Paris, Bayard.
- Demazière, D., 1995, Sociologie du chômage, Paris, La Découverte.
- Derriennic F., 1998, Formes précaires d'emploi et santé : les évidences épidémiologiques, Revue de médecine du travail, tome XXV, no 1, p.3-11.
- Desrochers L., 2000, Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique, Conseil du Statut de la femme, Québec, Québec, Gouvernement du Québec.

- Drulhe M., 1996, Santé et société. Le façonnement sociétal de la santé, Paris, PUF.
- Dubé, A., Mercure, D., 1997, Les entreprises et l'emploi, Québec, Les Publications du Québec.
- Ezzy D., 1993, Unemployment and Health: A Critical Review, Social Science and Médecine, 37: 41-52.
- Forum national sur la famille, 1993, La sécurité des familles en période d'insécurité, Ottawa.
- Fergusson M., L. J. Horwood et L. J. Woodward, 2001, Unemployment and psychosocial adjustment in young adults causation or selection?, Social Science and Medecine, 53, p.305-320.
- Fryer, D., 1998, Editor's preface, Journal of Community & Applied Social Psychology, Special issue, vol. 8, p.75-88.
- Fryer, D., 2000, Unemployment and Mental Health. Hazards and Challenges of Psychology in the Community, in Isaksson K. et col., Health effects of the New Labour Market, New York., Kluwer Academic/Plenum Publishers, p.11-23.
- Fryer, D., 1998, The Simultaneity of the Unsimultaneous: A Conversation between Marie Jahoda and David Fryer, Journal of Community & Applied Social Psychology, vol. 8, p.89-100.
- Gallie D., 2000, The Polarization of the Labour Market and Exclusion of Vulnerable Groups in Isaksson K. et col., Health effects of the New Labour Market, NY, Kluwer Academic/Plenum Pub., 245-266.
- Gauthier H. et col., 1998, D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie, vol. II, BSQ.
- Graetz, B., 1993, Health consequences of employment and unemployment: longitudinal evidence for young men and women, Social Science and Medecine, vol. 36, no 6, p. 715-724.
- Hammarstrom A. et U. Janlert, 2002, Early unemployment can contribute to adult health problems: results from a longitudinal study of school leavers, Journal of epidemiological community health, 56, p. 624-630.
- Hammer, T., 2000, Mental health and social exclusion among unemployed youth in Scandinavia. A comparative study, International Journal of Social Welfare, vol. 9, no. 1, p. 53-63.
- Herman G., 1999, Chômage et attentes de reconnaissance, Recherches sociologiques, 2, 139-157.
- Isaksson K. et col., 2000, Health effects of the New Labour Market, K. A./Plenum Publishers, NY.
- Jin, R.L., Shah, C.P., Svoboda, T.J., 1995, The impact of unemployment on health : a review of the evidence, Canadian Medecine Association Journal, vol. 153, p. 529-540.

- Karasek R., 1997, Labor participation and work quality policy : requirements for an alternative economic future, Scandinavian Journal of Work Environment and Health, vol. 23, sup. 4, p. 55-65.
- Kawachi I. et col., 1997, Social Capital, Income Inequality and Mortality, American Journal of public health, 87 : 9, p. 1491-1498.
- Kinnunen U. et J. Natti, 1994, Job Insecurity in Finland : Antecedents and Consequences, European Work and Organizational Psychologist, vol. 4, no 3, p. 297-321.
- Krautt A. et R. Walld, 2003, Influence of lack of full-time employment on attempted suicide in Manitoba, Canada, Scandinavian journal of work environment health, vol. 29, no 1, p. 15-21.
- Lewis, G., Sloggett, A., 1998, Suicide, deprivation, and unemployment : record linkage study, British Medecine Journal, vol. 317, p.1283-1286.
- Lobo F., 1996, The effects of late career unemployment on lifestyle, Loisir et Société., vol. 19, no.1, p. 169-197.
- Malenfant, R. et col., 1999, Travailler un peu, beaucoup, passionnément...pas du tout. Intermittence en emploi. Rapport au travail et santé mentale. Québec, CLSC Haute-Ville de Québec et Université Laval.
- Matte D., 1998, L'Évolution de l'emploi atypique au Québec, Le marché du travail, vol. 19, no 5, mai.
- McDonough P., Job insecurity and health, International journal of health services, vol. 30, no 3, p. 453-476.
- Méda D., 1995, Le travail. Une valeur en voie de disparition, Paris, Aubier.
- Metcalfe C. et col., 2003, Frequent job change and associated health, Social science and medicine, 56, p. 1-15.
- Ministère de la santé et des services sociaux, Politique de santé et de bien-être, Bibliothèque nationale du Québec, 1992.
- Niesborala M. et V. Hélaridot, 1999, Âge, précarité et santé, Médecine du travail, no 2, vol. 180, p. 33-36.
- Ouellet H. et col., 1995, Les exclus du partage : la pauvreté, Les rapports du CRSC, Université Laval.
- Pitrou, A., 1978, La vie précaire. Des familles face à leurs difficultés, Laboratoire d'économie de Sociologie du travail, Paris, Caisse nationale des allocations familiales.
- Price R. J. N. Choi et D. Vinokur, 2002, Links in the chain of adversity following job loss: how financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning and poor health, Journal of occupational health psychology, vol. 7, no 2, p. 302-312.

- Platt S. et col., 1999, Le statut de l'emploi et la santé in Changing Labour Market Conditions and Health. A Systematic Litterature Review, rapport préparé pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Quinlan, M. C. Mayhew et P. Bohle, 2001, The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health : A Review of Recent Research, International Journal of Health Services, vol. 31, no 2, p. 335-414.
- Renaud M. et Bouchard L., 1994, Expliquer l'inexpliqué, Interface, vol. 15 (2), 15-25.
- Reynolds J. R., 1997, The Effects of Industrial Employment Conditions on Job-related Distress, Journal of Health and Social Behavior, no 38, p. 105-116.
- Rodriguez E. 2002, Marginal employment and health in Britain and Germany: does unstable employment predict health, Social science and medicine, 55, p. 963-979.
- Rubery, J. et D. Grimshaw, 2001, Les TIC, l'emploi et la qualité de l'emploi, Revue internationale du Travail, vol. 140, no 2, p.207-237.
- Santé Québec, 1995, Aspects sociaux reliés à la santé. Rapport de l'ESS 1992-1993. (2), ch. 5, 119-165.
- Seagrist J., 1996, Adverse Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions, Journal of occupational health policy, vol. 1 no 1, p. 27-41.
- Shortt S. E. D., 1996, Is Unemployment Pathogenic? A Review of Current Concepts with Lessons for Policy Planners, International Journal of Health Services, vol. 26, no 3, p. 569-589.
- Singh-Manoux A., N. E. Adler et M. G. Marmot, 2003, Subjective social status: its determinants and its association with measures of ill-health in the whitehall II study, Social science and medecine, 56, p. 1321-1333.
- St-Arnaud L. (2003). De la désinsertion à la réinsertion professionnelles à la suite d'un arrêt de travail pour un problème de santé mentale, La santé mentale au Québec, XXVIII, no 1, 193-211.
- St-Pierre C., 1992, Nouveaux modèles de production, nouvelles formes d'entreprise et nouvelles valeurs, La culture en mouvement. Nouvelles valeurs et organisations, Québec, PUL.
- Statistique Canada, 1998, Le nouveau visage du travail par quarts, Bulletin. La recherche appliquée, vol. 4, no 2, été-automne.
- Strandh M., 2000, Different exit routes from unemployment and their impact on mental well-being : the role of the economic situation and the predictability of life course, Work, Employment and society, vol. 14, no 3, p. 459-479.
- Tremblay D.-G., 1994, *Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux+, dans Traité des problèmes sociaux, 623-652.

Vézina M., 1999, Organisation du travail et santé mentale : état des connaissances et perspectives d'intervention, Revue de médecine du travail, tome XXVI, no 1, p. 14-24.

Vinokur A. D. et Y. Schul, 2002, The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss, Journal of occupational health psychology, 2002, vol. 7, no 1, p. 68-83.

Virtanen J. et col., 2002, Employment security and health, Journal of epidemiological community health, 56, p. 569-574.

Westerlund, H. (2000). On empowerment and health effects on temporary alternative employment : Some reflections on the general implications of the experiences from an experimental labour market project *in* Isaksson, K *et col.*, Health effects of the new labour market, New York, Plenum Publishers, 61-74.

Zarifian, P., 1998, Le travail sous l'emprise de la gestion, Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du travail, 1, 41-54.