

Université de Montréal

Une précarité menant à l'expérimentation : limites de l'engagement
syndical face aux aspirations de jeunes travailleurs québécois

par
Gabriel Dulude

Département de sociologie
Faculté des arts et sciences

Mémoire présenté à la
Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maîtrise en sociologie

Janvier 2018

© Gabriel Dulude, 2018

RÉSUMÉ

La dégradation progressive du contexte économique occidental, soulignée par la récession de 2008, eut des répercussions majeures sur les tranches les plus vulnérables de la population, dont notamment les jeunes de la génération Y. Par un courant initié en Europe méditerranéenne, on assiste à un recul sans précédent de l'emploi typique, ici défini comme une activité salariée proposant une stabilité sur le plan de la durée et de la localisation. Devant l'éventualité de périodes de chômages, les jeunes adultes doivent se tourner vers un travail flexible dans ses modalités pratiques, soit l'emploi à temps partiel, à durée déterminée ou encore autonome.

Face aux difficultés éprouvées au moment de décrocher des emplois réguliers, la jeunesse québécoise aborde ainsi l'action communautaire et l'emploi lié au tiers-secteur économique qui, bien que faiblement dotés en termes de droits formels et matériels, se conforment potentiellement aux qualités et aux aptitudes qu'ils reconnaissent à leur propre personne. L'insertion professionnelle et sociale des jeunes s'opère chez bon nombre d'entre eux au moyen du *portefeuille de valeurs d'insertion citoyenne* grâce auquel leur entrée dans la vie adulte se conçoit sur la base de valeurs et d'activités électives autres que le travail salarié ou l'emploi dit régulier ou stable.

Au sein des multiples voies d'émancipation disponibles en marge de l'activité professionnelle, l'engagement syndical en période de renouveau sera l'objet d'une attention particulière en raison de son potentiel à établir la jonction entre les registres d'expressivité et d'instrumentalité. Ayant comme mot d'ordre l'organisation des désorganisés, les penseurs du syndicalisme de mouvement social souhaitent élargir les champs d'action des syndicats au-delà d'un clientélisme corporatiste. Ce mot d'ordre ne trouvera cependant pas écho chez les participants de cette enquête, jugeant l'organisation syndicale trop inflexible pour s'y engager. Ainsi, plusieurs se tournent vers des activités et organisations faisant preuve d'une plus grande souplesse et qui correspondent à leurs valeurs personnelles.

Mots-clés : jeunesse, précarité, insertion citoyenne, engagement syndical

ABSTRACT

Ever since the recession in 2008, global markets have faced hardships which had significant repercussion on vulnerable populations, such as professionals of generation Y. A trend originating from Mediterranean Europe instigated a gradual disappearance of standard jobs, herein defined as salaried activity performed in a singular environment and on a regular schedule. Risking periods of unemployment, young people must embrace flexible work conditions such as part time employment, fixed-term contracts and freelance work.

Faced with a systematic inability to obtain permanent jobs, young Quebecers take on community involvement on the basis that it has the potential to conform to their personal qualities and skills, even though it does not possess comparable material and social benefits. Professional and social insertion takes place for many of them through a *portfolio of citizenship values*, which allows young people to perceive their initiation to adulthood through elective activities. These are not part of a remunerated work arrangement, be it standard or flexible.

Among the multiple means of emancipation available outside the areas of work, the renewal of unionism will be the focus of this Master's thesis in wake of its potential to join the expressive and instrumental finalities of work. Taking the mantra of organising the disorganised, the leaders of this movement seek to expand their activities further than the sole protection of workers' rights. However, this new direction did not resonate with the young adults who participated to this inquiry, citing the rigidity of their respective unions. In their place, they chose to get involved in a variety of activities and organisations for their ability to adapt to their needs as well as their personal values.

Keywords: youth, precarity, citizenship induction, union commitment

TABLE DES MATIÈRES

Résumé	ii
Abstract	iii
Table des matières	iv
Remerciements	vi
Introduction	1
Chapitre 1 : Le syndicalisme, l'emploi et la génération Y	5
1.1 La typicité de l'emploi atypique	5
1.2 Les jeunes dans le marché du travail.....	7
1.3 Les répercussions de la flexibilité et de la précarité sur les syndicats	10
1.4 Jeunesse précaire, une période d'expérimentation.....	18
1.5 L'émancipation par insertion citoyenne.....	19
1.6 Le syndicalisme de mouvement social à la rencontre des jeunes précaires..	23
Chapitre 2 : L'enquête sur le plan méthodologique	28
2.1 Stratégies de recrutement	28
2.2 Co-construction par entretien compréhensif.....	31
2.3 Portrait des qualités recherchées chez les participants et participantes	32
2.4 L'analyse multi-ancrée.....	36
Chapitre 3 : Les ratés de l'emploi flexible et précaire	39
3.1 L'expressivité dans l'enceinte universitaire.....	40
3.2 L'angoisse de l'incertitude.....	45
3.3 Le détachement par l'éphémère	48
3.4 L'emploi flexible à la croisée de la surcharge et de la colère	51
3.5 Une gestion défavorable à l'émancipation.....	53

3.6 Différenciation statutaire, fissures de l'esprit solidaire	56
3.7 Le désir pour un emploi émancipateur	59
3.8 Une déception suscitant de nouveaux projets	62
Chapitre 4 : L'engagement syndical comme activité élective.....	64
4.1 Une méconnaissance initiale du syndicalisme	65
4.2 Une initiation par la personne-ressource.....	67
4.3 Freins et barrières à la participation des jeunes précaires.....	70
4.4 Des terrains de luttes conventionnels.....	76
4.5 L'activité élective en marge de l'emploi syndiqué	80
Conclusion	87
Bibliographie	92
Annexe I : Grille d'entretien.....	103

REMERCIEMENTS

Je tiens en premier lieu à remercier mon directeur M. Jacques Hamel, sans qui il m'aurait été impossible d'entreprendre ce projet d'envergure. Ses conseils et son œil aiguisé ont pu donner corps à ce texte et assurer sa cohérence. Lors de périodes de doute, il a su me pousser à « mettre mes bottines, prendre mon enregistreuse » et voir le monde. Je lui dois toute mon introduction aux dimensions pratiques de la sociologie, tant dans la recherche que l'enseignement grâce aux charges d'auxiliarat qu'il m'a accordées à travers les années. Votre expérience a été d'une aide inestimable au moment de présenter mes demandes de subvention, que le CRSH a gracieusement accepté de m'accorder. Merci pour tout.

Je souhaite souligner l'apport de mes professeurs tout au long de ma scolarité, au premier cycle comme au collégial. C'est grâce à eux que m'est venue la flamme, c'est par leur esprit que je me suis trouvé à suivre leurs pas. Benoît Guillemain, Barbara Thériault et Yanick Noiseux, je vous suis reconnaissant de m'avoir inspiré comme tant d'autres lors de mes années de formation.

Je lève également mon chapeau à mes collègues qui ont entrepris cette quête à mes côtés et qui m'ont assuré que malgré des parcours différents, tout le monde arrive éventuellement à sa destination. Louis, Janie et Alexandre, vous ne cesserez jamais de m'épater.

Je dois ce mémoire en grande part au support de mes parents, qui ont su m'épauler lors des moments difficiles ces trois dernières années. Vous m'avez transmis votre amour des mots et votre détermination à les faire entendre. Si le doute me prenait souvent, j'avais la conviction indéfectible que vous étiez derrière moi, aujourd'hui comme demain. Votre ultime cadeau aura pourtant été mon frère Jean-Philippe, mon complice de toujours et celui qui saura me faire sourire en toutes circonstances.

Je réserve mon dernier mot à ma copine Véronique, qui est à mes côtés depuis près de trois ans déjà. Trois ans, le temps d'une maîtrise entière à m'écouter, à suggérer, à apaiser. Je compte bien profiter des années à venir pour t'en remercier, avec amour.

INTRODUCTION

Ce mémoire prend pour objet l'engagement syndical des jeunes travailleurs précaires de la génération Y ayant mené des universitaires. La précarité¹ est ici un phénomène entendu comme une déception que vivent les jeunes lors de leur passage des bancs de l'université vers le marché de l'emploi (Cingolani, 2014). Alors que le milieu scolaire leur permettait de développer leurs compétences en préservant leur autonomie, les emplois qui leur sont offerts tendent au contraire à limiter le caractère expressif du travail mené en son sein. En effet, depuis la dernière décennie l'emploi est la cible de modifications importantes résultant en sa flexibilisation (Noiseux, 2012). Au lieu d'un emploi stable et permanent suivant un horaire standard, les jeunes doivent composer avec des emplois temporaires, un horaire à temps partiel ou encore un travail au domicile. De prime abord, de telles conditions de travail rendent difficile l'insertion de l'individu en emploi afin d'y développer son expressivité², de sorte qu'il choisit plutôt de se lancer à la recherche d'activités alternatives où il lui sera possible de faire valoir les qualités qu'il se reconnaît.

¹ Ce mémoire reprend la définition de la précarité avancée par Patrick Cingolani (2014 : 14). Pour cet auteur, la précarité consiste avant tout en un sentiment de déception que vivent les jeunes lors de leur passage des études supérieures au marché de l'emploi. Leur situation s'explique par la création d'aspirations professionnelles importantes que l'emploi flexible est incapable de satisfaire du fait de ses modalités instables.

² La distinction entre les valeurs expressives et instrumentales est élaborée par Habermas dans son ouvrage phare, *La technique et la science comme idéologie*. Les valeurs expressives correspondent à « l'émancipation, l'individualisation et l'extension de la communication exempte de domination » (Habermas, 1976 : 24) tandis que les valeurs instrumentales s'inscrivent dans la poursuite de moyens orientés vers une fin. Dans le cas présent, il s'agit de la rémunération et des bénéfices purement matériels qu'octroient l'emploi salarié.

Ces mutations du marché de l'emploi surviennent au moment où le mouvement syndical en Occident peine à stimuler l'engagement de la relève, résultant entre autres en un vieillissement croissant de sa base active (Waddington et Kerr, 2002). Afin de pallier cet écueil et dans le but d'accroître la proportion de travailleurs représentés, plusieurs grandes centrales américaines cheminent vers un renouveau syndical, aspirant à inscrire les syndicats comme acteurs de la société civile dans une perspective plus large que la seule défense de ses acquis (Fantasia et Voss, 2004). Par le recrutement de secteurs professionnels jusqu'à présent négligés et un remodelage des structures de pouvoir selon un mode *bottom-up*, elles tentent d'inclure des populations qui n'avaient pas voix un chapitre quant à ses grandes orientations (Camfield, 2007).

Ces deux difficultés peuvent en toute hypothèse se résoudre par une relation mutuellement bénéfique entre travailleurs précaires et syndicats. Alors que ces derniers cherchent à inviter les jeunes à participer à leurs comités et instances, ceux-ci entrent à la recherche d'une activité où il leur sera possible de mener à bien un projet où ils seront valorisés (Saint-Pierre, 2001). L'engagement syndical sera étudié dans son potentiel de satisfaire les aspirations d'expressivité des jeunes pour ainsi faire office d'activité élective. Cet arrimage des besoins des précaires et des syndicats passe par un partage de valeurs communes justifiant un investissement de temps et d'énergie au sein d'organisation (Gordon, 1980). L'engagement maintenu dans la durée pourrait également favoriser l'insertion des jeunes en emploi malgré des conditions atypiques³ et permettre l'établissement d'un réseau social entre membres solidaires.

³ L'emploi atypique correspond ici à la description qu'en fait Yanick Noiseux, « prenant plusieurs formes – à temps partiel, temporaire, « autonome », par cumul d'emplois, invisible » (Noiseux, 2012 : 30). Les

Ce mémoire fonde son analyse sur des entretiens qualitatifs semi-dirigés menés seul à seul auprès de six travailleurs précaires syndiqués de la grande région de Montréal. Sur le plan de la théorie, Patrick Cingolani est mobilisé afin de saisir comment se forment les aspirations des jeunes en milieu universitaire, de même que leur adaptation lors de l'entrée dans le monde professionnel. Le désir des jeunes de dépasser cette condition sera par la suite conceptualisé par le biais du portefeuille d'insertion citoyenne, défini par Céline Saint-Pierre comme une combinaison d'activités par lesquelles les jeunes peuvent se considérer citoyens à part entière. Ainsi, l'emploi est accompagné d'engagements parallèles permettant aux jeunes de mener des projets significatifs et en diapason avec leurs qualités personnelles. L'engagement syndical est dans cette optique l'une des options qui s'offrent aux jeunes précaires, de même que le bénévolat, l'activisme politique ou encore la création artistique.

Ce mémoire comporte quatre chapitres, où seront d'abord abordés le processus de flexibilisation de l'emploi de même que les difficultés concomitantes éprouvées par le syndicalisme en Amérique du Nord et en Europe de l'Ouest. En seconde partie, la démarche de l'enquête qualitative sera détaillée en exposant la structure des entretiens et la méthode de leur analyse. Fondée sur retranscription intégrale suivie d'une codification à l'aide du logiciel Atlas.ti, elle retrace au chapitre trois le discours des participants concernant leur rapport à l'emploi dans un contexte de précarité. Le dernier chapitre aborde les facteurs modulant l'engagement syndical de ces jeunes, de même que les

deux premiers types d'emploi mentionnés sont les plus représentés dans notre ensemble de participants, de sorte qu'ils seront abordés de manière privilégiée dans le cadre théorique. Celles-ci ne sont pas entièrement dissociées de l'emploi salarié classique mais présentent des rémunérations souvent moindres et distancent les travailleurs qui y sont astreints des régimes publics de protections sociales (Noiseux, 2012 : 45).

activités qu'ils mènent de manière autonome. La conclusion saisira les constats proéminents de l'analyse pour les aborder d'un regard théorique.

CHAPITRE 1

LE SYNDICALISME, L'EMPLOI ET LA GÉNÉRATION Y

1.1 LA TYPICITÉ DE L'EMPLOI ATYPIQUE

Nombre d'auteurs, en sociologie comme en économie (Méda et Vendramin, 2013, Gorz, 2004, 2013), affirment de nos jours que l'emploi sous les traits du *travail salarié* connaît une régression dans les pays occidentaux. Par travail salarié, on entend généralement l'emploi régulier, conduit selon un horaire fixe (du lundi au vendredi, de 9h00 à 17h00, etc.), sous le toit de lieux spécifiquement dédiés à cette activité — entreprises, bureaux et commerces — et susceptible de doter son détenteur de droits et de bénéfices sociaux comme la sécurité d'emploi, le droit d'ancienneté, le pouvoir d'être représenté par un syndicat, le salaire raisonnable, les vacances annuelles, le régime de retraite, les journées de maladie, etc. Bref, le type d'emploi qui, pour certains (Beck, 2001 : 295 et suiv.), était la norme pendant les Trente Glorieuses (Fourastié, 2011), cette période de relative prospérité économique connue dans les pays occidentaux et qui s'étend de la fin de la Seconde Guerre jusqu'au « choc pétrolier » de 1973. Le travail salarié s'est également étendu à cette époque avec la formation de l'État-providence grâce auquel une foule d'emplois ont été créés, notamment dans les services publics liés à l'éducation et à la santé.

Or, le nombre d'emplois dits réguliers, auxquels s'attachent des droits et des bénéfices sociaux, connaît des fluctuations importantes. Le Québec n'échappe pas à la tendance avec l'augmentation sans précédent de l'emploi précaire sous diverses formes — temporaire, travail sur appel, intermittence, travail autonome — associées

généralement à la dégradation des conditions de travail et à la diminution du salaire (Noiseux, 2012). La part des personnes occupant un emploi dit « atypique » grimpe en flèche en passant de 16,7 % à 37,2 % de 1976 à 2008, tandis que le taux de présence du travail atypique dans l'emploi total des jeunes (15-29 ans) est passé entre 2000 et 2008 de 57,3 % à 62,1 % (ISQ, 2009 : 97), faisant dire à certains chercheurs que le « travail atypique peut être considéré comme un comportement de plus en plus typique chez les jeunes, voire souhaitable et voulu⁴ » (Legris, Baril et Ouellet, 2010 : 63). En effet, ces derniers, faute de décrocher des emplois réguliers, avec à la clé bon salaire et bénéfices sociaux, verraient par exemple d'un bon œil l'action communautaire (Deschenaux et Bourdon, 2007) et l'emploi lié au tiers-secteur économique. Sans être nécessairement bien payées et bien dotées en termes de droits formels, ces activités se conforment aux qualités et aux aptitudes que les jeunes reconnaissent à leur propre personne, en leur offrant de surcroît une marge de manœuvre pour concilier famille et travail et pour aménager leur emploi du temps (Shields, 2008). En d'autres termes, les ratés du travail salarié contribueraient à rendre attrayant dans l'esprit des jeunes le travail atypique ou l'action communautaire et à reporter à plus tard (ou à jamais) l'exercice de l'emploi à temps plein, principalement chez les jeunes les plus scolarisés (Mills, 2006). En effet, le taux maximum d'emploi à temps plein chez les 34 ans et moins était atteint à l'âge de 25 ans en 1976, tandis que, en 2012, il l'était à l'âge de 31 ans (Galarneau, Morissette et Usalcas, 2013 : 1). Sur le sujet, les jeunes femmes se déclarent au même âge plus satisfaites que leurs vis-à-vis masculins de combiner « travail » et « non-travail »

⁴ Il importe de noter que cette attitude serait unique à la génération Y du fait qu'elle est plus fortement confrontée à l'emploi atypique que ses aînés. Dès 1997, on observe une stabilisation de la proportion de l'emploi atypique chez les travailleurs âgés de plus de 25 ans à 33% (Cloutier Villeneuve, 2014 : 3).

amalgamé aux activités « propices aux relations sociales », à la vie communautaire et au *sense of life control* (Khattab et Fenton, 2009 : 17). La tendance se manifeste également dans les valeurs associées au travail selon les générations. Les attentes à ce chapitre déclinent chez les Y par rapport aux X, les premiers accordant plus d'importance que les seconds au hors travail dans leur vie (Krahn et Galambos, 2014).

1.2 LES JEUNES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Force est de constater que, au Québec, l'emploi sous la forme du travail salarié typique en vigueur durant la période des Trente Glorieuses est désormais le fait d'une minorité de jeunes, surtout ceux jouissant d'une formation en lien avec les développements technologiques et les besoins des entreprises d'une part et, d'autre part, insérés dans les réseaux professionnels les plus prometteurs (Noiseux, 2012 : 33). Les jeunes attirent de ce fait l'attention puisqu'ils représentent la part de la main-d'œuvre frappée de plein fouet par la précarité et à la flexibilité à l'instar des femmes et des immigrants pourtant qualifiés (Kochan, 1988).

La présence massive des étudiants sur le marché du travail s'explique en partie par l'augmentation des droits de scolarité supérieure à l'inflation en vigueur à l'échelle canadienne : 9,6 % en moyenne depuis 1990 par rapport à la hausse de 3,8 % des prix à la consommation de (Statistique Canada, 2007). L'endettement conséquent des étudiants universitaires, à la hauteur de 13 967 \$ en moyenne en 2011 (FEUQ, 2011 : 49), les force vraisemblablement à travailler parallèlement à leurs études en occupant un emploi atypique. Le partage des études avec l'emploi de ce type se révèle à bien des égards le

prélude à la précarité et à la flexibilité susceptible de se poursuivre après avoir quitté les bancs d'école.

Les répercussions de la précarité et de la flexibilité de l'emploi se manifestent sur le plan salarial ainsi qu'au chapitre des droits et bénéfices attachés jadis au travail salarié pour les jeunes qui, au moment de leurs études, ont axé leur formation vers les domaines en phase avec l'intégration sans problème au marché du travail : si au Québec 36 % des étudiants ayant décroché leurs diplômes universitaires affichent les revenus les plus élevés, 16 % sont néanmoins au bas de l'échelle salariale (Mercure et Vultur, 2014 : 4) tandis que 30 % de cette population étudiante diplômée occupe un emploi correspondant à des qualifications inférieures à celles qui ont été acquises à l'école. La tendance s'accroît de manière significative puisqu'en 1990, elle s'élevait à 17,9 % (Vultur, 2014 : 5).

La population des jeunes en butte à l'emploi précaire englobe donc de nos jours des étudiants qui, faute de décrocher un emploi concordant avec leur formation, peuvent être considérés comme surqualifiés. C'est ce hiatus entre l'expérience de la formation reçue à l'université, par exemple, et l'emploi atypique offert en entreprise qui est à la base du malaise identitaire que Patrick Cingolani (2014) associe à l'exercice de l'emploi précaire et flexible. Selon cet auteur, ce malaise engendre chez les jeunes une volonté d'agir par soi-même et de son propre chef se manifestant à l'enseigne de l'autonomie en voie de devenir une valeur dans leurs rangs. Sous l'égide de l'université, par exemple, ils ont eu les coudées franches pour développer leur créativité, leur initiative et leur indépendance qui tombent rapidement en panne dès qu'ils mettent les pieds en entreprise.

Formés dans l'appareil scolaire, à distance des contraintes disciplinaires de l'entreprise et de la socialisation autoritaire des ouvriers d'hier, ils aspirent à trouver dans le travail une place pour la créativité et l'expressivité. Mais ils sont soit poussés vers des activités d'exécution qu'ils ne peuvent accepter qu'à contrecoeur, soit contraints, pour obtenir un emploi, de consentir à des formes de concurrence les obligeant à diminuer leurs exigences salariales, voire à travailler gratuitement et à accepter des temps de travail flexibles aux effets nocifs sur la santé et l'équilibre personnel (Cingolani, 2014 : 14).

En d'autres termes, les activités dans les murs de l'université ont été conduites sous le signe des qualités que les étudiants, à leur échelle, reconnaissent à leurs propres personnes. Ces qualités personnelles ont été de surcroît aiguisées par les formations reçues qui se conforment à leurs aspirations en matière d'emploi. En évoluant en entreprise, les jeunes, diplômés, découvrent sans tarder que leur marge de manœuvre se réduit de manière significative et peut même être contredite par les aléas de la flexibilité et de la précarité qui sont aujourd'hui de rigueur en emploi.

Force est donc de constater que la flexibilité et la précarité se manifestent sur le plan subjectif et ne se limitent donc pas aux attributs des emplois offerts aux jeunes, entre autres, dans le contexte des mutations du marché du travail propices à l'emploi dit atypique. La « précarité » peut alors s'exprimer chez certains sous le signe de l'insatisfaction qu'ils éprouvent à occuper un emploi nullement en phase avec les connaissances et les compétences patiemment acquises au cégep et à l'université et qui dans leur esprit ont valeur de qualités personnelles. Si les thèses de Cingolani (2014) sur la précarité sont fondées sur des observations sur le territoire français, le survol de la situation québécoise laisse présager des similitudes suffisantes pour tenter d'y approfondir leur recevabilité auprès d'un ensemble de participants québécois.

Il appert que cette tendance n'est pas exclusive aux jeunes de la génération Y puisque la massification des études supérieures et l'instabilité du marché se sont manifestées, à différents moments, au fil des Trente Glorieuses :

La désillusion, le désenchantement juvénile sont donc pour une part le symptôme psychologique de la confrontation aux contraintes et aux déterminismes sociaux qui vont modeler en grande partie l'existence. Il n'y a donc rien là de bien nouveau. Mais ces désillusions peuvent prendre, selon les circonstances sociales ou historiques, des formes plus ou moins aiguës et s'étendre à des catégories sociales plus ou moins larges. On pourrait en particulier faire l'hypothèse que l'extension de l'adolescence, au travers de la scolarisation massive après la Seconde Guerre mondiale, a créé un nouveau système d'attentes et de nouvelles formes de désillusion possible (Galland, 1985 : 97).

Si la précarité a touché la génération X, correspondant aux yeux de Jean-François René (1993) à une « génération sacrifiée », la désillusion paraît de mise dans les rangs de la génération Y en raison de l'état du marché du travail fermé à l'insertion en emploi sous les traits du travail salarié.

1.3 LES RÉPERCUSSIONS DE LA FLEXIBILITÉ ET DE LA PRÉCARITÉ SUR LES SYNDICATS

La flexibilité et la précarité de l'emploi chez les jeunes se sont répercutées sur les formes de solidarité nouées au travail que les syndicats ont matérialisées pendant l'apogée du fordisme. Ainsi, les données sur le sujet indiquent une baisse radicale du nombre de membres en règle d'un syndicat dans la plupart des sociétés occidentales et cela en passant outre au cadre légal en vertu duquel s'impose la syndicalisation dans les entreprises. En Europe de l'Ouest, en 1998, près de 43 millions d'individus se déclaraient membres d'un syndicat (Visser, 2002 : 403) parmi lesquels des étudiants et des chômeurs en vertu des modalités d'adhésion ouvertes aux individus en situation de précarité. Si ce nombre paraît au premier abord stable depuis les années 1980, il dissimule une chute

significative des individus syndiqués dont le pourcentage, durant cette période, a baissé de 51 % à 30 %. La montée du nombre d'employés non syndiqués a de surcroît contribué à réduire en réalité le pouvoir des organisations syndicales (Visser, 2002). L'Amérique du Nord n'échappe pas à la tendance puisque le taux d'employés syndiqués depuis le milieu des années 80 a connu une baisse notable, soit 10% (ISQ, 2014c). Au Québec, par exemple, seulement 39 % des travailleurs étaient syndiqués en 2011 (Laroche et Dufour-Poirier, 2015) tandis que, à l'échelle canadienne, le taux de syndicalisation avait peine à atteindre 30 % en 2012 (Galarneau et Sohn, 2013) par rapport aux États-Unis où il grimpait difficilement à 11 % en 2014 (BLS, 2015). La tendance risque de s'accroître sur le coup de programmes de préretraite qui visent au départ des travailleurs syndiqués avancés en âge et, de ce fait, jugés moins productifs (Guillemard, 1997). Le départ accéléré des travailleurs appartenant à cette tranche d'âge par de telles mesures fait ainsi pression sur les organisations syndicales pour parvenir à rejoindre les jeunes travailleurs sous peine de voir diminuer la taille de leurs effectifs.

Ce fléchissement se manifeste avec éclat chez les jeunes de moins de 24 ans. Au Québec seulement 16 % d'entre eux étaient en 2011 membres d'un syndicat, comparativement à 39,3% pour l'ensemble de la population (Laroche et Dufour-Poirier, 2015 : 159). De ce fait, cela vient compromettre la puissance de la force syndicale pour l'avenir. En effet, au chapitre de l'âge, on note que le travailleur syndiqué en Grande-Bretagne a en moyenne 46 ans (Waddington et Kerr, 2002 : 299) et, de ce fait, les syndicats peuvent difficilement se targuer de défendre les droits et pouvoirs des jeunes sous leur égide.

On peut regrouper les explications pour ce phénomène en deux ensembles distincts, que Marc-Antoine Durand-Allard (2014) nomme facteurs exogènes et endogènes. Le premier ensemble fait référence aux facteurs extérieurs à la volonté de jeunes qui peuvent s'interposer à leur syndicalisation. Étant donné leur adhésion automatique au syndicat lors de leur embauche au sein d'un milieu de travail syndiqué, ce sont donc les caractéristiques de l'employeur lui-même qui s'interposent.

Au premier rang de ces facteurs exogènes, on retrouve les mutations du marché de l'emploi marquées au coin de la flexibilité et de la précarité. Les syndicats, on le devine, ont connu leur heure de gloire à l'époque où le fordisme s'est imposé comme forme par excellence de l'emploi. Les avancées syndicales se sont appuyées sur des victoires grâce auxquelles des droits, des pouvoirs et des bénéfices sociaux ont été acquis de haute lutte. Les employés évoluaient dans les murs des entreprises en détenant un emploi relativement stable et étaient pratiquement assurés d'une carrière au sein d'un même lieu de travail, et dotés de droits, de pouvoirs et bénéfices rarement mis en question. Les nouveaux modes de gestion des entreprises et de la main-d'œuvre inspirés du toyotisme les ont passablement érodés. En effet, ce mode de gestion préconise l'embauche et le renvoi de travailleurs à proportion de la charge de travail actuelle de l'entreprise, ce qui minimise l'octroi de salaires superflus lors de périodes d'accalmie (Durand, 2004). On constate à cet effet certaines retombées de ce mode de gestion au Québec, où 30% des travailleurs âgés de 15 à 24 ans ne disposent pas d'un emploi permanent (ISQ, 2017 : 78), de sorte que les pertes subies en cas de ralentissement économique sont amorties : en l'absence de projet, les contrats ne seront pas renouvelés pour ainsi amortir le coût de la masse salariale. C'est là l'un des gains principaux du régime de la flexibilité pour le patronat.

Cette distinction des statuts de travailleurs fait également barrage à la présence syndicale en entreprise et compromet par conséquent l'adhésion des nouveaux employés, jeunes en l'occurrence, à des formes de solidarité au travail jadis matérialisées sous la bannière les syndicats.

Les jeunes, employés à temps partiel, néanmoins susceptibles d'être en place pendant un certain laps de temps, peuvent difficilement s'investir de leur propre chef au sein du syndicat présent dans l'entreprise. Les instances syndicales peuvent inversement manifester de l'indifférence à l'égard de jeunes employés peu enclins à participer activement aux instances et activités mises de l'avant. La présence des jeunes peut même devenir pour elles une espèce de point aveugle puisque les nouveaux collègues sont souvent en poste le soir, la nuit ou durant le week-end et brillent par leur absence lors des assemblées syndicales (Tannock, 2001).

La distribution des emplois entre un grand nombre de petites succursales représente une autre épreuve de taille à la syndicalisation des milieux de travail affichant une forte présence de jeunes. Comme ce fut le cas pour les travailleurs de Couche-tard (Joly, 2013), la mobilisation des ressources nécessaires pour implanter légalement le syndicat sans causer la fermeture immédiate de l'établissement est malaisée en raison du maigre nombre d'employés qu'on y retrouve en moyenne. Les unités de vingt employés diffèrent massivement des usines comptant des centaines, voire des milliers d'employés où les syndicats ont historiquement bâti l'essentiel de leur mouvement. La dilapidation des représentants sur un grand territoire ainsi que l'appréhension des réserves de chacun des dirigeants locaux entraînent selon Waddington et Kerr (2002) une forte diminution de la probabilité de la présence d'un syndicat. Leur étude menée sur le territoire britannique

montre que les lieux de travail agglomérant plus de 500 individus sont deux fois plus propices à l'organisation collective formalisée que ceux employant dix personnes.

Le visage ainsi établi de l'emploi atypique permet d'identifier certains facteurs nuisibles à l'activisme syndical des jeunes. Outre les caractéristiques concrètes de ces emplois plus difficilement rejoints par les syndicats, la méfiance répandue chez les dirigeants des entreprises envers la présence de syndicats vient singulièrement entraver leur présence dans leurs murs et représente un second facteur exogène de poids au militantisme syndical des jeunes (Joly, 2013; Cingolani, 2014). Ils ont tendance, ce faisant, à endosser, sinon voir d'un bon œil la vision de leurs employeurs du fait qu'ils en sont à leurs premières armes en entreprise. Leurs patrons font figure d'autorité et, bénéficiant de la légitimité requise, leur font miroiter la promesse de la croissance ou de la prospérité de l'entreprise nécessaire pour conserver leur emploi ou le rendre moins sujet à la précarité (Tailby et Poller, 2011).

Ces freins exogènes peuvent être envisagés sous l'égide de la thèse économiste néo-classique, proposant un retour de la conjonction entre offre et demande pour expliquer la popularité de certains biens et services. Cette approche adopte comme prémisse que la simple volonté d'un groupe de travailleurs à obtenir une protection syndicale n'est pas garante du succès de leur demande mais doit également prendre en considération l'offre syndicale, modulée par les gains que son établissement en un lieu précis lui apporterait face aux coûts. Bryson et al. (2005) ont appliqués ce modèle lors d'un questionnaire à l'attention de travailleurs canadiens, états-uniens et britanniques pour déterminer la part de la déficience de l'offre pour expliquer la chute de la densité syndicale. Leurs résultats dénotent la présence d'une forte demande frustrée (*frustrated demand*) chez les jeunes

travailleurs, tandis que les plus âgés semblent satisfaits de l'offre syndicale dans leur région. Selon eux, l'entièreté du différentiel de la densité syndicale entre la génération Y et les baby-boomers au Canada est due à une offre atrophiée incapable de répondre à la demande de syndicalisation des jeunes. Le phénomène est tout aussi massif aux États-Unis et au Royaume, pour lesquels l'insuffisance de la demande explique 55% et 94% de la baisse de densité, respectivement (Bryson et al., 2005 : 164). Il apparaît que le pur potentiel de densité nationale tel qu'exprimé par la volonté des individus de tout âge est de 50% pour les trois pays sondés, une proportion nettement plus élevée que celle actuellement observée.

Sur le plan des facteurs endogènes, on constate avant tout une neutralité initiale chez les jeunes envers les syndicats. Tailby et Pollert (2011) utilisent l'expression de *blank slate* pour décrire la neutralité de nombreux jeunes face à la cause syndicale lors de leur entrée sur le marché du travail. Si leur impression générale est positive, une tendance qui s'accroît d'ailleurs au fil de la poursuite des études (Lowe et Rastin, 2000), la première expérience en emploi est déterminante pour solidifier ou infirmer leur bonne foi initiale. Les travailleurs plus âgés questionnés dans le cadre de cette même étude montrent de plus grandes réticences, fréquemment justifiées par de mauvaises expériences en début de carrière ou, dans une moindre mesure, par la perception que les problèmes vécus sont extérieurs à l'expertise des syndicats. Les plus jeunes témoignent également d'une faible proportion de recours à leurs représentants pour appréhender les conflits avec leurs supérieurs, cependant leurs réticences sont dues à un manque de connaissance et non de confiance. Les auteurs révèlent que l'aide recherchée auprès de la famille et des proches n'est pas un substitut volontaire aux conseils de représentants syndicaux mais révèle la

vulnérabilité des jeunes travailleurs dont le processus d'autonomisation n'est pas encore accompli. L'exposition du syndicat comme alternative non seulement viable mais préférable à l'aide familiale devient un enjeu crucial pour que surgissent des expériences positives des jeunes, et ce en dépit de l'atypicité de l'emploi détenu.

Gomez aborde l'importance du recrutement en bas âge en soulignant l'effet cumulatif des premières impressions. À ses yeux, la sensibilité des jeunes envers l'opinion de leurs proches lors du moment de se former une attitude propre face à la cause syndicale produit des retombées exponentielles au fil des générations. La malléabilité des jeunes, rigidifiée suite aux premiers contacts auprès des syndicats, est condamnée à faire boule de neige en se répercutant chez les enfants de l'individu maintenant adulte (Gomez, 2002 : 540). On est ainsi face à une influence multiplicative de longue durée sur le recrutement syndical, déterminant de son succès pour des décennies à venir. Cette interprétation de la relation entre la jeunesse et le syndicalisme apparaît concluante au regard du lien de filiation unissant les baby-boomers et la génération Y, la première ayant vécu l'âge d'or du syndicalisme et étant donc susceptible de transmettre son sentiment en dépit d'un contexte professionnel défavorable.

Gomez propose d'appliquer un cadre économiste à cette dynamique afin d'expliquer l'indécision de plusieurs jeunes soumis aux impressions de leurs proches. La protection syndicale, de même que les bénéfices qu'elle enjoint, représente un *experience good*, définit comme un produit dont il est impossible de déterminer préalablement la satisfaction que l'on compte en tirer. L'appréciation de la qualité du choix de l'acheteur devant nécessairement s'effectuer à la suite de l'achat, on assiste à une justification postérieure où le travailleur tend à apprendre à apprécier le syndicat une fois celui-ci

intégré en rationalisant sa décision (Bryson et., 2005 : 158). Si un tel refus de faire face à une mauvaise décision peut se montrer à l'avantage du syndicat, Bryson note cependant qu'un *experience good* doit être accompagné d'une campagne publicitaire plus extensive qu'un *search good* du même prix, puisque l'appréciation de ce dernier est plus aisément quantifiable. Une évaluation objective des points positifs et négatifs étant au centre de toute décision d'achat, de nombreuses entreprises émettant des *experience good* misent sur la propagation de recommandation par les réseaux d'individus, une méthode « de bouche à oreille » plus fidèle que ne pourrait l'être leur autopromotion. Une telle fondation pour la distribution de la protection syndicale cause problème en vertu de la pauvreté des interactions sociales intergénérationnelles observées en de nombreux milieux de travail (Bryson et al., 2005). En l'absence de commentaires positifs de collègues ayant bénéficiés des services des syndicats, il est malaisé pour la relève de concevoir son utilité, d'autant plus que le discours de la direction abonde dans le sens contraire.

En ce contexte, il est difficile pour la jeunesse de déterminer avec justesse la portée de l'aide prodiguée par les syndicats, conjuguée au risque de s'attirer les foudres de ses supérieurs hiérarchiques. Cette capacité s'accroît plutôt avec l'âge et l'expérience, facteurs clés pour déterminer les bénéfices potentiels à retirer de l'intégration à une nouvelle organisation syndicale lors de l'embauche. L'attribution à cette génération d'un individualisme aigu semble dès lors malavisée (Peetz, 2010), car l'évaluation adéquate de ce que représente une participation syndicale leur est intrinsèquement interdite, limitée aux conseils de proches fondés sur leur propre expérience. En ce sens, la relation que les jeunes entretiennent avec les jeunes ne semble pas fixée par des facteurs préalables mais

se révèle être modelée par les circonstances particulières de l'expérience qu'en font les jeunes. Ce temps de familiarisation avec le syndicalisme fait ainsi écho aux expérimentations variées que mènent nombre de jeunes lors de l'entrée à l'âge adulte.

1.4 JEUNESSE PRÉCAIRE, UNE PÉRIODE D'EXPÉRIMENTATION

Force est d'admettre que les jeunes sujets à l'emploi précaire ont fait l'objet de nombre d'études en sociologie du fait que, sous l'optique sociologique, l'insertion professionnelle fait — ou faisait — office de levier pour entrer dans la vie adulte (Galland, 1985). Selon Galland, elle représente en effet la pierre angulaire de l'indépendance économique nécessaire pour être responsable et pour pouvoir agir par soi-même en quittant le toit de la maison familiale pour former un couple stable et fonder une famille (Galland, 1990). La précarité et la flexibilité de l'emploi viennent sérieusement entraver ces éventualités pour atteindre le statut lié à l'« âge adulte ». La « jeunesse s'allonge » par voie de conséquence et les jeunes, dans ce contexte, se voient contraints à l'« expérimentation » pour entrer dans la vie adulte. Ils le font de nos jours par tâtonnements ou sous la forme d'essais et erreurs, contrairement aux jeunes des Trente Glorieuses pour qui devenir adulte s'opérait sous le signe de la continuité propre à l'emploi stable associé au travail salarié.

Les mutations du marché de l'emploi responsables de cette expérimentation lui ont progressivement donné la force d'une valeur normative chez les jeunes, particulièrement dans les rangs de la génération Y pour qui être précaire dans la vie n'a rien de péjoratif. Au contraire, cela paraît « normal », voire la condition idéale pour entrer dans la vie adulte à sa guise sous le mode de l'exploration.

Il y a longtemps qu'ont été mis en lumière les mécanismes de frustration relative tenant au décalage entre les fins, proposées en particulier par le système scolaire, et les moyens légitimes de les réaliser. Mais la grande différence avec la période actuelle est que ce décalage ne conduit plus, ou plus seulement, à des formes de déviance : il est dorénavant généralisé et intériorisé pour constituer cette période exploratoire comme une phase normale du cycle de vie. (Galland, 1990 : 539)

En bref, étant loin d'être le lot des jeunes démunis en termes de compétences ou inversement surqualifiés, la flexibilité et la précarité en emploi responsables de l'expérimentation doivent être selon nous envisagées comme une caractéristique de la jeunesse en voie d'entrer dans la vie adulte. L'expérience de la force syndicale, à commencer par l'intérêt porté aux instances syndicales, doit être également considérée sous ce chef.

1.5 L'ÉMANCIPATION PAR INSERTION CITOYENNE

Il est donc nécessaire à ce stade d'envisager le sujet sous l'optique sociologique en considérant les théories destinées à expliquer les attitudes paradoxales des jeunes à l'égard des syndicats et de la force sociale née de la solidarité à l'œuvre en entreprise à l'ère de la précarité et de la flexibilité en emploi.

Sur le plan théorique, l'emploi flexible et précaire, atypique pour être bref, en vigueur dans le marché du travail est envisagé par Céline Saint-Pierre (2001) sous l'optique de l'insertion citoyenne. À ses yeux, les jeunes, faute de pouvoir s'insérer en emploi sous l'égide du travail salarié décrit précédemment, et à défaut de mettre en œuvre les qualités qu'ils se reconnaissent, cherchent à combiner l'emploi à des activités électives — comme le bénévolat par exemple — susceptibles de leur permettre de prendre pied dans la société. Dans ces conditions, le travail ne fait plus office de « vecteur principal d'intégration

sociale » (Papinot et Vultur, 2010 : 4) tel que le permettait le contexte de développement économique des Trente Glorieuses. Lors de cette période, « l'entreprise apparaissait alors comme une véritable institution secondaire de socialisation, qui, bien après l'école et la famille, façonnait les attitudes, les comportements, au point de produire un accès à une identité professionnelle et sociale » (Osty, Sainsaulieu et Uhalde, 2007 : 95). En effet, travailler de nos jours, ne procure plus aux jeunes le pouvoir de s'intégrer de plein droit dans la société. En devenant adulte, l'intégration des jeunes à la société s'opère au moyen du *portefeuille de valeurs d'insertion citoyenne* grâce auquel l'entrée dans la vie adulte se conçoit sur la base de valeurs et d'activités électives débordant l'insertion en emploi afin de pouvoir se ressentir membre de la société (Saint-Pierre, 2001). À cette fin, les jeunes, ou *certain*s jeunes, auraient tendance à combiner emploi salarié, conçu dans leur esprit comme moyen de gagner de l'argent, et des activités citoyennes susceptibles — sous les traits de l'économie sociale, de l'action communautaire ou du bénévolat par exemple — de manifester les qualités individuelles qu'ils veulent mettre au service de la collectivité pour pouvoir être membre de la société. Chez les jeunes, l'action communautaire, rémunérée ou bénévole, ne serait pas uniquement motivée par l'insertion professionnelle, mais mue par les logiques du don (Godbout, 2013) et du « renforcement du capital social » (Putnam, 2000) propices « à la reconstruction de socialités à la dérive » (Deschenaux et Bourdon, 2007 : 156). En d'autres termes, le « portefeuille de valeurs d'insertion citoyenne » donnerait droits et pouvoirs aux jeunes en combinant des « activités » ayant les valeurs instrumentales et expressives que Habermas (1976 : 22 et suiv.) associe à la notion de *travail* conçue *en théorie* comme vecteur d'intégration sociale. Selon lui, les mutations du travail *salarié* à l'œuvre de nos jours auraient

contribué à différencier l'« activité rationnelle par rapport à une fin » de l'« interaction réciproque » en réduisant par conséquent l'emploi à un « simple moyen de gagner de l'argent » *distinct* de l'activité permettant à l'individu d'exprimer les qualités personnelles en vertu desquelles on lui reconnaît les droits et les pouvoirs de citoyen à part entière. Ce phénomène trouve écho chez certains jeunes dès le début des années 1970 tel que le note Jean Rousselet (1974) :

l'idéologie du travail, le mythe de la réussite socio-économique individuelle par l'activité professionnelle seraient aujourd'hui contestés au point de perdre, chez les jeunes, toute consistance. Ceux-ci adopteraient donc une position instrumentale à l'égard du travail, refuseraient de se définir d'abord par rapport à un métier. En même temps, ils ne montreraient qu'indifférence ou résignation dans les choix professionnels, et accepteraient, n'étant attachés qu'à la rémunération et non au contenu du travail lui-même, travaux déqualifiés et précaires (Galland, 1985 : 96).

En bref, du fait que le travail ou l'emploi n'occupent plus la « place centrale » pour agir comme vecteur d'intégration sociale, nombre de jeunes se tournent vers le bénévolat, l'aide naturelle et le militantisme, pour pouvoir prendre pied dans la société. Ils sont en quelque sorte contraints d'opter pour ces voies alternatives afin d'accéder à la reconnaissance de leur valeur par autrui et surtout pour développer leur propre personne et éviter l'inactivité. Selon notre auteure, des « espaces intermédiaires du monde social », à la frontière de l'intégration et de l'exclusion, se forment afin de permettre aux jeunes de s'intégrer tant bien que mal à la société. Les jeunes sont ainsi contraints de créer par eux-mêmes les opportunités susceptibles de leur permettre de vivre et d'agir en société. Ils doivent s'obliger de concevoir les activités, autres que l'emploi régulier connu par leurs parents, pour se ressentir membres à part entière de la société. Ces activités peuvent dans certains cas se dérouler en parallèle à l'emploi jugé non conforme à leurs intérêts,

leurs valeurs ou à la formation reçue dans le passé. En bref, la précarité de l'emploi suscite l'alternative de s'adonner à une activité valorisante et susceptible d'atteindre à l'autonomie recherchée.

Ce concept prend état des enjeux de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes auxquels sont nouvellement confrontés les jeunes Québécois et les intègre en un modèle de portefeuille d'insertion citoyenne. L'origine de l'amertume accompagnant l'expérience précaire réside selon Céline Saint-Pierre en la discordance entre la perception du rôle de l'école par la population, ses retombées réelles et les attentes entretenues par le monde des affaires, principal employeur aux côtés de l'État avec qui il partage une relative affinité idéologique. Alors que depuis plusieurs années la valeur de l'éducation secondaire seule était remise en question quant à ses capacités à prévenir le chômage au sein d'une économie du savoir, les mêmes critiques atteignent désormais le niveau universitaire dont certaines branches sont d'une employabilité peu reluisante (Saint-Pierre, 2001 : 58). S'affrontent alors deux interprétations adversaires de la situation, soit une inefficacité des politiques publiques favorisant l'emploi selon les jeunes chômeurs et une incohérence des programmes d'études proposée du point de vue des créateurs d'emplois. L'auteure soutient qu'étant donné la place centrale de l'emploi comme vecteur d'intégration sociale, une image véhiculée par bon nombre d'institutions, le chômage représente donc au contraire un échec pour de nombreux jeunes et se lit comme une exclusion ayant impact néfaste sur la perception de soi (Saint-Pierre, 2001 : 64). C'est en réponse à cette incapacité structurelle à remplir la condition traditionnelle d'entrée en société que plusieurs jeunes se tournent vers le bénévolat, l'aide naturelle et le militantisme, voies alternatives à l'emploi salarié pour accéder à une reconnaissance

de sa valeur par autrui. Ce sont ce qu'elle nomme des espaces intermédiaires du monde social, à la frontière entre l'intégration et l'exclusion en des circonstances où la redéfinition des entrées et sorties des individus n'est pas encore achevée. Les jeunes créent ainsi leurs propres conditions d'accès selon les opportunités à leur. Pour plusieurs, ces activités ne sont qu'occupées en dépit d'une voie traditionnelle poursuivie par leurs parents, où un emploi stable lié à leur domaine d'étude assure l'insertion. D'autres y voient une façon de compléter un emploi rémunérateur mais peu représentatifs de leurs valeurs quant à une contribution idéale à la société québécoise : le temps libéré par la précarité offre une fenêtre pour une activité valorisante par l'autonomie qu'elle comporte.

Le concept d'insertion citoyenne est mobilisé en raison de sa capacité à dialoguer avec la vision de la jeunesse exprimée par Galland. Les espaces de vie intermédiaires font ainsi écho à un âge de la vie également intermédiaire.

1.6 LE SYNDICALISME DE MOUVEMENT SOCIAL À LA RENCONTRE DES JEUNES PRÉCAIRES

La tendance est à ce point forte chez les jeunes que certains d'entre eux, pourtant promis à l'insertion par l'emploi, comme celle connue par leurs propres parents, optent pour ce mode d'insertion sociale marquée au coin des activités de prédilection parallèles à l'emploi. Au nombre de ces activités expressives, susceptibles d'enrichir leur propre personne, on compte le militantisme syndical, jugé par certains dérisoire et peu propice de nos jours pour développer les qualités personnelles requises pour se ressentir citoyen de plein droit. Selon Cingolani (2014 : 7), les revendications collectives mises de l'avant par les organisations syndicales trouvent difficilement écho chez les jeunes du fait que,

précaires en emploi, à titre d'employé à temps partiel ou temporaire, ceux-ci préfèrent agir par eux-mêmes et à leur propre échelle pour améliorer leurs conditions en emploi. Si les syndicats ont leur raison d'être pour certains d'entre eux, ils correspondent dans leur esprit à une activité citoyenne parmi d'autres. En effet, l'activisme à l'ombre des organisations syndicales, notamment chez les étudiants diplômés, fait office d'« activité citoyenne » conforme aux qualités qu'ils se reconnaissent en tant que personne et qu'ils peuvent exprimer en marge de l'emploi qui leur est dévolu sous l'égide de la précarité et de la flexibilité.

Sous ce jour, être actif au sein d'une instance revendicatrice se conçoit d'une autre façon, par d'autres moyens et par-delà les syndicats officiels. L'écologisme, le mouvement LGBT et la défense des droits des minorités ethniques ont damé le pion aux organisations syndicales à l'origine des luttes sociales.

[Social unionism] seeks to build unions "as organizational vehicles of social solidarity." It is willing to use direct action to do so, targets employers with corporate campaigns, fights for card-check recognition rather than going through labour board-supervised elections, replaces a narrow concern with wages and benefits with a social justice approach [and] creatively uses a range of tactics (Fantasia et Voss, 2004: 206, cité dans Camfield, 2007)

Les façons de faire mises en œuvre sont également différentes et laissent place à une créativité contraire au cadre rigide des grèves gouvernées par les syndicats et marquées au sceau de la loi. Ces nouvelles formes de solidarité, en vertu desquelles les jeunes font bloc, sont mues par leurs propres valeurs, lesquelles font retentir sur la place publique leur besoin d'exprimer ce qu'ils sont comme individus et groupes par-delà l'emploi (Camfield, 2007) qui, devenu flexible et précaire, les prive à bien des égards de droits et de pouvoirs. En Amérique du Nord, des organisations comme UNITE-HERE ou encore

l'ASSÉ au Québec, représentent ces agents de mobilisation grâce auxquels les jeunes peuvent défendre leurs intérêts. Sous leur égide, les initiatives de type « *bottom up* » sont de mise et donnent leurs couleurs à l'activisme syndical en vigueur dans leurs rangs (Fantasia et Voss, 2004). De nos jours, les syndicats officiels font campagne pour afficher leur ouverture à l'égard de la défense des intérêts en emploi sous le signe de la créativité capable d'exprimer les valeurs des jeunes (Denis et Thibault, 2014), mais également les qualités qu'ils se reconnaissent à l'échelle individuelle.

Les syndicats n'ont d'autre choix que de considérer favorablement ce nouvel activisme afin de pouvoir rallier les jeunes à leur cause. En effet, l'inégalité des générations présentes en leur sein les contraint d'une certaine manière à faire place aux membres de la génération Y, afin de pouvoir maintenir leur raison d'être et défendre les intérêts de travailleurs sujets à la précarité et à la flexibilité. La prévalence de l'emploi précaire et flexible, dévolu majoritairement aux jeunes, contribue à différencier les travailleurs et, du coup, miner subrepticement la force syndicale en entreprise au grand dam des instances chargées de la mettre en œuvre. À cet égard, les syndicats doivent rivaliser à armes égales avec les organisations communautaires ouvertes aux formes de solidarité et de mobilisation concurrentes à l'activisme sous leur gouverne.

En ce sens, les possibilités d'activisme décuplées sous l'impulsion du renouveau syndical⁵ en émergence représentent une opportunité inédite pour le développement d'un

⁵ La définition du renouveau syndical s'inspire ici des travaux de David Camden (2007), pour qui le phénomène représente un changement de praxis afin de se détourner définitivement d'un syndicalisme corporatiste privilégiant la défense des intérêts des membres. Le syndicalisme de mouvement social favorise un engagement large où les travailleurs ont voix au chapitre: « in the direction of union renewal, it is critical that workers see their unions as, first, organizations that could possibly make positive change in the workplace and, second, as *their* organizations, for whose activity they themselves are responsible » (Camden, 2007 : 294).

projet d'insertion citoyenne chez les jeunes de la génération Y. Cette démarche décrite par Saint-Pierre (2001) nécessite une inscription du jeune précaire en tant qu'acteur au sein de la société civile par la réalisation de ses qualités personnelles en une activité dite expressive, où sa réalisation représente une finalité en soi. Ces activités permettraient alors de combler les déficits d'insertion que comportent les emplois atypiques, dans la mesure où leur nature discontinue pose vraisemblablement un frein à la réalisation des jeunes travailleurs en milieu professionnel. Ainsi, il sera ici question d'examiner dans quelle mesure l'engagement syndical mis de l'avant en cette période de renouvellement répond aux besoins des jeunes de la génération Y forgés entre les murs de l'université. Ce concept se révèle propice pour prendre le rôle d'activité élective dans la mesure où « il réfère 1) au désir de maintenir une relation de loyauté envers le syndicat, 2) à la volonté de déployer temps et énergie pour le syndicat et 3) à l'adhésion aux valeurs du syndicalisme » (Gordon *et al.*, 1980 cité dans Hennebert *et al.*, 2013). Les valeurs du syndicat doivent ainsi résonner chez les jeunes précaires afin de donner sens au temps qu'il accorde à son engagement, une dimension fondamentale de l'activité expressive. La relation entre le jeune travailleur et le syndicat est alors bilatérale, car ce dernier possède un pouvoir d'inflexion sur les valeurs qu'il exsude. Alors que les jeunes précaires arrivent en force dans ses rangs, il devient envisageable de procéder à une actualisation de ses valeurs pour ainsi convaincre cette nouvelle population d'initier leur engagement syndical.

Le choix de l'individu d'investir le syndicat prend toute sa signification au regard de la multiplicité des avenues possibles pour mener un projet d'insertion citoyenne. Outre le travail bénévole au sein d'organismes communautaires, des démarches individualisées à

l'instar du *backpacking* (O'Reily, 2006) ou encore de la création artistique (Caruso, 2005) font compétition pour agir à titre d'activité électorale pour les jeunes de la génération Y. Les espoirs et attentes des jeunes à l'endroit des potentialités expressives des activités entreprises seront croisés à leurs expériences vécues auprès des syndicats, permettant de comprendre dans quelle mesure le renouvellement syndical peut héberger le désir d'expressivité des jeunes précaires.

CHAPITRE 2

L'ENQUÊTE SUR LE PLAN MÉTHODOLOGIQUE

La présente enquête tente en ce sens de déterminer si la volonté démontrée aux fins de l'intégration d'une plus grande proportion de jeunes précaires permet la réalisation d'une part de leurs aspirations quant à la signification attachée aux tâches accomplies sur une base quotidienne. Ce militantisme actualisé peut en ce sens représenter une continuité de l'implication individuelle favorisée dans le milieu académique par le libre cours laissé à la créativité des individus dans les avenues et les moyens de leurs actions. Il est cependant nécessaire d'évaluer dans quelle mesure la mise en place de telles possibilités soulignées par Suzuki (2012) est susceptible à une contestation émanant de conditions d'emploi hostiles à l'investissement durable des individus en leur lieu de travail. Les barrières envers la présence syndicale en place au sein de l'industrie tertiaire représentent possiblement des obstacles de poids à l'encontre de l'investissement des jeunes dans un militantisme condamné à une courte durée en raison des caractéristiques de l'emploi qui l'encadre. Le succès des tentatives de réforme des grandes centrales sera ainsi mesuré par l'investissement des jeunes en dépit de telles contraintes, leur permettant l'élaboration d'un projet sur le lieu de travail et ainsi d'y accomplir leur insertion citoyenne. La concrétisation de ce désir mis en relief par les travaux de Saint-Pierre (2001) représente l'objectif principal de ce mémoire.

2.1 STRATÉGIES DE RECRUTEMENT

Pour les fins de l'étude, des jeunes de 24 à 30 ans ont été sélectionnés afin de bien vouloir collaborer à des entretiens destinés à connaître leurs conceptions de la force

syndicale et les valeurs qu'ils attribuent aux instances chargées de veiller et de défendre leurs droits et pouvoirs au sein des entreprises dans lesquelles ils évoluent.

Le recrutement s'est d'abord opéré avec la collaboration des « comités jeunes » actifs au sein des grandes centrales syndicales, soit la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Au chapitre des syndicats indépendants, la participation de l'aile jeunesse du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) de même que la Fédération Autonome des Enseignants (FAE) a également été sollicitée. Ces organisations représentent la forte majorité de la main-d'œuvre syndiquée au Québec, chiffrée à 1 268 800 en 2013 (ISQ, 2014 : 9). Le large éventail des jeunes travailleurs susceptibles d'être rejoints a permis de cibler ceux et celles qui œuvrent dans la fonction publique, d'une part et d'autre part dans les entreprises privées afin de pouvoir éventuellement observer des différences dans les tendances à l'œuvre dans l'esprit des jeunes évoluant dans l'un et l'autre secteur du marché de l'emploi malgré le fait que le « travail atypique », flexible et précaire, y soit également en vigueur (Noiseux, 2012).

Force est toutefois d'admettre que cette avenue s'est révélée infructueuse. En effet, aucun des comités contactés n'a été en mesure de convaincre leurs jeunes membres à collaborer à l'enquête. En dépit d'un premier contact prometteur auprès de leurs responsables, la demande de collaboration a buté sur diverses difficultés. Faute de temps, il paraissait par exemple impossible de dresser les listes nominatives utiles au recrutement. Le partage de renseignements jugés confidentiels est aussi venu compromettre la collaboration de ces instances. L'offre d'identifier d'éventuels candidats

n'est finalement pas venue. Il nous a donc fallu déclarer forfait et renoncer à l'appui des comités jeunesse des syndicats sollicités.

Afin de pallier ces ratés, un appel a été lancé *via* leur page Facebook et, plus largement dans les réseaux sociaux. Chaque comité a à son actif une page qui compte de 200 à 500 abonnés. L'annonce placée sur chacune d'elles a permis de toucher un plus grand nombre de participants potentiels. Le message publié les invitait à participer à l'enquête sur une base libre et volontaire afin de pouvoir mener des entretiens marqués au coin de l'authenticité et sans parti-pris (Bizeul, 1998 : 758). La volonté de collaborer, exempte de pression de l'instance concernée, ou de ses responsables, est susceptible de faciliter le jeu de l'entretien sociologique au programme.

Sur l'élan, une seconde phase de recrutement en ligne a été entreprise par le biais des réseaux personnels de l'auteur de ces lignes qui ne s'est pas fait faute de solliciter amis et connaissances susceptibles de l'aider à pointer les jeunes ciblés par son étude. L'initiative a permis d'atteindre des interlocuteurs étrangers au militantisme sous la tutelle des centrales syndicales officielles. En effet, seuls les abonnés des pages Facebook du comité jeune de leur syndicat étaient à même d'être exposés à l'une des annonces précédentes, ce qui représente un bassin limité de travailleurs et travailleuses (plus ou moins 900 personnes pour la totalité des pages des comités jeune). Cette méthode de recrutement exigeait un intérêt initial de la part de ces derniers envers leur syndicat, concrétisé par l'action d'« aimer » leur page afin de voir apparaître les derniers développements au sein de leur fil d'actualité. Le faible nombre d'abonnés à ces pages souligne qu'il s'agit d'une minorité de membres. La mise en contact par référence personnalisée esquivait cette limite et agrandit le bassin de participants potentiels.

Les jeunes enclins à répondre favorablement à l'invitation ont signifié leur accord par courriel ou messagerie instantanée. Sur le champ, ils ont reçu les informations supplémentaires utiles pour accepter d'accorder l'entrevue demandée. Avant de procéder, ils ont été mis au fait grâce à une lettre officielle, expliquant les tenants et aboutissants de l'enquête, et le formulaire de consentement préalable. Afin de pouvoir le conduire sous le signe de la bonne volonté et de la confiance, les candidats ont été conviés à déterminer eux-mêmes le lieu et le moment de l'entretien. Ainsi, quatre participants ont choisi de mener la discussion dans un endroit public, en l'espèce un bistro pour trois d'entre eux et une salle de travail en bibliothèque pour le dernier. Deux autres participants ont préféré une rencontre dans un emplacement privé : l'une à son domicile et l'autre à la résidence du chercheur. Il était de cette façon probable que les participants conçoivent l'entretien comme un exercice libre et non pas une obligation à laquelle ils devaient se plier de bonne grâce.

2.2 CO-CONSTRUCTION PAR ENTRETIEN COMPRÉHENSIF

Les données ont été collectées sous la forme de l'entretien compréhensif conçu par Elsa Ramos comme « une méthode de recueil des discours qui se déroule dans une interaction : le face-à-face du chercheur et de l'interviewé » (Ramos, 2015 : 54). Sous ce chef, l'entretien se déroule sous le sceau de l'échange direct initié à la lumière de pistes d'analyse convenues communément. Cette perspective se révèle ici pertinente du fait que la méthode permet de saisir le sens qu'accorde l'interlocuteur à sa situation par opposition à la recherche d'une réalité objective imbriquée en ses propos que seul le chercheur peut extraire. En d'autres termes, sous l'égide de l'entretien compréhensif

le sociologue ne s'adresse pas à un enquêté dans l'unique optique de recueillir ses représentations. Il s'adresse plutôt à un informateur, susceptible de lui exposer ses raisons concernant ses représentations (ce qui nous renvoie à la rationalité axiologique de l'acteur et à ses catégories de pensée, à partir desquelles il produit, justifie, analyse ses opinions) (Ramos, 2015 : 13).

Les entretiens ont été conduits sur la base d'un guide d'entretien servant à gouverner son déroulement et utile au chercheur pour saisir en acte le fil conducteur de sa démarche. Outre la consigne de départ, l'échange entre les deux parties se déroule sous l'impulsion du participant alimentée par les interventions appropriées de son vis-à-vis. Les thèmes présents dans le guide d'entretien, issus de la problématique exposée dans le premier chapitre, sont enrichis par les points soulevés par nos interlocuteurs eux-mêmes.

Elsa Ramos souligne à cet égard que l'entretien compréhensif se déroule — et doit se dérouler — à l'enseigne d'une relation cordiale entre les interlocuteurs en présence dans le feu de leur discussion. L'échange repose à cette fin sur la disponibilité et la réceptivité du chercheur ouvert de ce fait aux réactions de son interlocuteur. L'égalité sociale entre les interlocuteurs doit être momentanément recherchée (Genard et Roca i Escoda. 2010) afin d'atténuer en l'occurrence le statut précaire des jeunes qui ont bien voulu collaborer à la présente enquête. La proximité ainsi acquise est propice à la familiarisation du chercheur au vocabulaire et à la conduite de son interlocuteur. Ceci mène à la création d'un « espace de discussion confortable » (Pinçon et Pinçon-Charlot, 2012) que requiert la collecte d'informations précises et authentiques.

2.3 PORTRAIT DES QUALITÉS RECHERCHÉES CHEZ LES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES

Les candidats et candidates sollicités pour les fins de l'entretien devaient afficher les qualités requises pour être représentatifs des jeunes ciblés par l'enquête bien qu'ils en

constituent un échantillon limité en nombre. Ces qualités, on s'en doute, sont de nature sociologique dans l'esprit de la représentativité sociologique distincte de la représentativité statistique connue en sociologie.

À cet effet, ils devaient, chacun à leur manière représenter l'insertion en emploi marquée au coin de la flexibilité et de la précarité propices à l'indifférence envers des instances chargées de défendre collectivement les droits et pouvoirs associés au travail. En termes concrets, ils devaient avoir occupé un emploi dit atypique, susceptible de procurer un sentiment d'« insatisfaction » à l'égard de son exercice. En outre, tous et toutes avaient entamé des études universitaires, puisque celles-ci représentent la pierre d'assise d'aspirations professionnelles importantes. Il importe de noter que les descriptifs suivants apposent des pseudonymes aux participants, de même qu'à leurs employeurs.

Anabelle a été la première participante à répondre à l'appel aux candidatures sur les réseaux sociaux. Âgée de 25 ans, elle est présentement conseillère clinique en milieu post-carcéral. Elle a d'abord entrepris un baccalauréat bidisciplinaire en psychologie et sociologie à l'Université de Montréal. Cette formation a été par la suite bonifiée par un certificat d'un an en criminologie, un choix motivé par le sentiment que la recherche d'emploi serait alors plus aisée. Cette espérance a été rapidement confirmée par son embauche au sein de la maison de transition Éric-Gauthier avant même l'obtention de son second diplôme. Cet organisme offre un milieu de vie intermédiaire pour les ex-détenus qui cherchent à réintégrer une vie citoyenne. Son emploi, bien que syndiqué, représente avant tout une suite de contrats ponctuée de périodes d'inactivité.

L'annonce en ligne a également mené à la participation de Jacob, metteur en ondes au sein d'une importante entreprise en télécommunications (ici nommée « GROUPECOM »). Cet emploi a été obtenu grâce à une formation technique en milieu collégial. Bien qu'il soit sur le point d'obtenir un baccalauréat en sociologie, il maintient son emploi du moins pour le futur proche en raison de son acclimatement à son lieu de travail au fil des années. En outre, il profite de la protection de son syndicat et travaille actuellement à temps partiel.

Fanny se distingue des autres participants par sa relation avec son syndicat. En effet, cette organisation n'est pas liée à son milieu de travail mais croît par l'inscription volontaire de ses membres par les valeurs aux couleurs anarchistes qu'elle véhicule. Fanny y milite donc activement tout en poursuivant ses études aux cycles supérieurs en travail social, un prolongement nécessaire pour elle en raison d'un marché de l'emploi défavorable. Son emploi de barista, sans présence syndicale, lui permet de financer ses études.

Gaëlle, 28 ans, a également mené ses études en travail social. Elle a toutefois choisi d'entrer sur le marché du travail dès l'obtention de son baccalauréat. Depuis quelques années, elle a pu enchaîner des contrats de remplacement en centre jeunesse pour ses collègues en congé de maladie ou de maternité, sans que des périodes de chômage ne viennent s'y immiscer. Sa situation professionnelle s'est révélée être suffisamment adaptative pour se maintenir à la suite d'un déménagement de Montréal à Sherbrooke, où elle a rencontré une nouvelle culture syndicale en place.

Le cinquième participant à l'enquête, Guy, est également un travailleur temporaire. Il a récemment terminé une maîtrise en pratiques de recherche et action publique à l'Institut

national de recherche scientifique. Cette formation, incluant un stage en milieu de travail, lui a par la suite valu l'obtention d'un contrat auprès d'une municipalité de Montérégie en cours au moment de l'entretien. Bien que non-syndiqué, cet emploi lui permet de mettre en œuvre ses capacités à titre d'agent de transfert de connaissances, puisqu'on exige de lui de produire un bilan de certaines initiatives de la municipalité sur la promotion du sport chez les jeunes.

Mario a lui aussi réussi à mobiliser sa formation afin de trouver un emploi en concordance aux savoirs et compétences qu'il a acquis. Détenant une maîtrise en économie, il a pu entamer une carrière à titre d'analyste économique auprès de la firme Avis Finances, proche partenaire de la CSN. La situation de Mario se distingue toutefois des autres participants dans la mesure où il occupe depuis peu un poste typique, protégé par un statut de permanence. Cette étape survient après quelques mois en tant que travailleur autonome à domicile, une expérience qui fut la cible de l'entretien afin de la mettre en relief face aux récits des autres participants.

TABLEAU 1
RÉCAPITULATIF DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES

Nom ⁶	Âge	Dernier diplôme obtenu	Emploi occupé
Anabelle	25 ans	Baccalauréat	Conseillère clinique
Jacob	27 ans	Baccalauréat	Metteur en ondes
Fanny	26 ans	Baccalauréat	Barista/Auxiliaire de recherche
Gaëlle	28 ans	Baccalauréat	Travailleuse sociale
Guy	27 ans	Maîtrise	Agent de transfert de connaissances
Mario	28 ans	Maîtrise	Analyste économique

2.4 L'ANALYSE MULTI-ANCRÉE

Les entretiens, totalement transcrits sous forme de verbatim, ont fait l'objet de l'analyse par théorisation ancrée (Strauss et Corbin, 1990; Paillé et Mucchielli 2003; Luckerhoff et Guillemette, 2012) élaborée de manière itérative selon six procédés que sont la codification, la catégorisation, la mise en relation, l'intégration, la modélisation et la théorisation exécutées, sur le plan technique, grâce au logiciel d'analyse qualitative Atlas.ti en phase avec la *grounded theory*. En bref, la codification s'emploie à décrire par un ou plusieurs mots le contenu des données dans les termes mêmes qui leur donnent forme et leur sont fidèles. La catégorisation, quant à elle, consiste à jumeler le même extrait d'entretien à une catégorie, définie par un terme susceptible de le décrire à un niveau plus élevé d'abstraction, puisqu'il exprime en partie l'interprétation qu'en donne

⁶ L'anonymité des participants a été préservée par l'utilisation de pseudonymes.

l'analyste. L'analyste doit avoir soin ici de définir ce qu'il entend par cette catégorie en utilisant des mots qui laissent déjà poindre la « théorie » en voie de se former dans son esprit. À cette étape, des ponts sont forcément jetés entre les catégories mises en œuvre. La mise en relation incite l'analyse à les systématiser et à les expliciter en cherchant à savoir si les liens établis entre les catégories sur le plan de la théorie naissante trouvent leur pendant au sein du corpus de l'entretien, qui lui s'établit sur le registre pratique ou empirique. La quatrième étape est celle de l'intégration, en vertu de laquelle l'objet apparaît sous sa forme définitive en étant borné par la théorie en voie de formation, qui se formule par ricochet avec vigueur et stabilité. Il est dorénavant possible de reproduire fidèlement la configuration des relations nouées entre les éléments de l'entretien à la lumière des liens établis entre catégories et d'opérer ainsi la modélisation. La modélisation correspond à la cinquième opération propre à donner corps à la théorisation capable en dernier lieu de représenter l'objet au moyen des surgies de l'analyse. Elle requiert une analyse des éléments antécédents à la manifestation du phénomène, de même qu'une compréhension des conséquences résultantes en aval. Le processus unissant l'objet d'étude aux éléments précédents et subséquents, où sont résolus les contradictions et blocages internes, forme le cœur de la modélisation. La théorisation, étape ultime de l'analyse, s'emploie quant à elle à envisager les omissions possibles au sein de la modélisation accomplie précédemment.

Il importe toutefois de noter que ce mémoire mobilise la théorisation ancrée sous une forme nuancée en ne se faisant pas faute de s'appuyer sur les réflexions et les notions que Patrick Cingolani et Céline Saint-Pierre ont développées à propos de la flexibilité et de la précarité responsables de l'emploi concurrencé par d'autres activités électives et d'autres

formes de solidarité. Sous les traits de la *multi-grounded theory* (Goldkuhl et Cronholm, 2010), l'étude exposée plus loin s'opèrera en partie selon la perspective théorique de ces deux auteurs tout en étant ouverte à la théorisation susceptible de surgir de l'analyse du verbatim des entretiens menés pour les besoins de la présente enquête.

Sur cette base, l'analyse a ici pour objet les relations que nouent les jeunes travailleurs précaires envers leur syndicat si tant est que cette instance revendicatrice fasse office de levier d'activités électives (Saint-Pierre, 2001) selon une forme renouvelée de militantisme (Camfield, 2007). À cette fin, l'analyse cible d'abord les manifestations de la précarité dans leurs rangs conçues par Cingolani (2014) sous les traits de la déception vécue lors de l'entrée dans le marché du travail, contraignant, suite à la fin des études perçues comme vecteur d'émancipation sur le plan personnel. Sous ce chef, l'analyse est susceptible de mettre au jour les motivations de ces jeunes, précaires, à militer au sein d'un syndicat. Elle peut dans la foulée dégager soit leur intérêt à s'adonner à une activité dite élective sous leur égide faisant en sorte que l'engagement envers le syndicat se conçoit à leurs yeux sous le signe de l'insertion citoyenne, soit leur inclination à voir d'un mauvais œil l'action syndicale ou y rester indifférent.

En effet, l'engagement syndical ne représente qu'une des multiples formes prises par l'activité élective, de sorte que les jeunes de la génération Y disposent d'un grand nombre d'opportunités afin de mettre en œuvre l'expression de leurs qualités personnelles. Dans le cas où l'une de ces alternatives serait privilégiée par un participant, les facteurs ayant pesé de façon défavorable envers leur syndicat seront considérés dans l'analyse afin de déterminer ce que recherchent les jeunes précaires dans leur engagement.

LES RATÉS DE L'EMPLOI FLEXIBLE ET PRÉCAIRE

En bref, on vient de le voir, l'analyse cherche à savoir si le syndicalisme fait office de vecteur d'insertion citoyenne chez les jeunes travailleurs précaires qui ont bien voulu nous accorder une entrevue. Ces jeunes, universitaires en titre, affichent de hautes aspirations en matière d'emploi que la précarité vient neutraliser à bien des égards. Le lien noué avec le syndicat est — en toute hypothèse — infléchi par cette « déception ». Sur le plan analytique, il devient alors possible se saisir sur le vif si le syndicat et l'engagement syndical correspondent à des vecteurs d'insertion citoyenne sans quoi les jeunes sont susceptibles de se tourner vers des activités électives en marge de l'activisme syndical.

Ce chapitre prend pour objet la flexibilité et la précarité auxquelles est sujet l'emploi détenu par les jeunes qui ont bien voulu collaborer à la présente enquête avec à la clé leurs répercussions sur les aspirations que ceux-ci nourrissent à l'égard de leur éventuelle insertion dans le marché du travail. Si la précarité et la flexibilité revêt plusieurs visages, il est néanmoins possible d'en dégager le dénominateur commun comme, par exemple la présence éphémère au sein de l'entreprise, mesurée en termes de mois, susceptible de compromettre leur engagement dans le travail et leur loyauté envers l'entreprise. L'employeur peut, inversement, nourrir avec ses employés une relation purement instrumentale source de déception chez les jeunes fraîchement émoulus de l'université.

3.1 L'EXPRESSIVITÉ DANS L'ENCEINTE UNIVERSITAIRE

Afin de saisir comment les jeunes abordent leur situation de précarité, les participants ont été d'abord questionnés sur leur expérience en milieu universitaire. Cet environnement particulier représente pour les jeunes un moment formateur du fait qu'ils doivent se plier aux exigences de l'institution et produire une preuve de l'intégration des acquis. L'apprentissage dans ce contexte est pourtant bien distinct de l'emploi et permet une plus grande liberté dans l'accomplissement de ses évaluations. Les participants ont pu saisir cette opportunité de mener leurs études à leur façon et y ont trouvé satisfaction.

En premier lieu, les jeunes affirment que le réseau universitaire fait preuve d'une plus grande accessibilité et réduit la compétition entre les candidats pour accéder au programme qui leur correspond le mieux. En ce qui concerne l'expérience des participants, il leur fut tous et toutes possible d'accéder au premier programme de leur choix, sélectionné en rapport à leurs intérêts personnels ou encore de leur projet de vie.

J'ai regardé les programmes à l'université, pis psycho m'intéressait, mais il manquait quelque chose... Pis c'est juste, j'suis tombé à l'Université de Montréal psycho-socio pis je trouvais que c'était... J'avais eu un cours de socio au cégep, je trouvais ça *fucking* intéressant. On avait vu Durkheim, la théorie du suicide ces affaires-là. J'étais comme excitée pour les deux. Psycho je savais que j'allais être bonne, mais les deux c'était comme un meilleur équilibre. C'était même pas en pensant au marché du travail, c'était juste, « ça ça m'intéresse. » (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

La concordance entre les préférences personnelles de l'étudiant et le contenu de ses apprentissages se traduit par un enthousiasme évident, une passion par rapport à sa conduite : les jeunes étudiants abordent leur formation scolaire en y apportant une signification importante. Il devient ainsi possible de concevoir la formation universitaire

comme une activité élective, du fait que l'individu l'aborde dans la perspective où celle-ci correspond à ses qualités personnelles et qu'elle lui permet de mener à bien des tâches qui lui paraissent porteuses de sens.

Cette dimension de l'activité en milieu universitaire est renforcée par sa capacité à être personnalisée en fonction des préférences de l'étudiant, notamment aux cycles supérieurs. Par l'éventail des cours disponibles, le libre choix d'un sujet de mémoire ou thèse de même que la supervision d'un directeur d'études soigneusement sélectionné, l'étudiant dispose d'une structure où ses intérêts peuvent être mis en valeur dans le cadre même de ses études.

En fait quand je suis rentrée en maîtrise je savais pas trop vers quoi je m'en allais pis qu'est-ce que je voulais faire, t'sais j'ai toujours été intéressée par les médias sociaux depuis comme mon projet de fin de secondaire je l'avais fait là-dessus. Pis je m'intéressais aussi aux groupes militants anti-autoritaires [...] Je suis allée voir [ma directrice], pis elle me dit « je travaille sur les structures et la technologie faque t'sais si ça t'intéresse de *matcher* action collective pis technologie » [...] Pis ben c'est ce que j'ai fait! Mais j'ai été vraiment chanceuse là, de rencontrer quelqu'un d'aussi passionné pis avec qui ça clique aussi là. Ça c'est l'*fun*, ça fait du bien. (Fanny, barista, 26 ans)

Ce contexte représente pour les jeunes un environnement propice à un apprentissage de qualité, à la pleine mesure des aptitudes de l'individu. Alors que l'emploi flexible est pour plusieurs marqué d'un désinvestissement, tant de la part de l'employé que de l'employeur, les efforts menés dans le cadre du programme d'étude sont marqués d'une valeur inhérente et se montrent représentatifs des capacités de l'individu.

C'est vraiment pas gratifiant comme travail [chez GROUPECOM] alors que faire des choses... Mettons faire des travaux d'école comme on parlait tantôt, peu importe l'issue du travail [...] t'as fait quelque chose, c'est imprimé, c'est donné. Y'a comme un petit sentiment de « j'ai accompli quelque chose ». (Jacob, metteur en onde, 27 ans)

Ces conditions d'apprentissage sont pour les jeunes le moment où ils construisent leur identité de travailleur, car c'est au cours de leurs études qu'ils anticipent le travail qu'il leur sera donné de faire avec les compétences qu'ils acquièrent. L'enseignement tend en effet à peindre un portrait de la profession qui suivra la diplomation, de sorte que les étudiants commencent à se concevoir sous le jour de l'emploi à venir et adoptent déjà des préférences, des façons de faire qu'ils comptent mettre en œuvre dans leur milieu de travail. « Moi j'étais allée en travail social pour changer le monde », affirme Gaëlle, une ambition qui s'est maintenue au cours de ses études et qui a nécessairement influencé son rapport à l'emploi par la suite.

Le libre choix d'un domaine d'études a été bonifié pour les jeunes par l'établissement d'un réseau social fort. En effet, les jeunes rencontrés ont relaté la présence d'une plus grande connivence de valeurs et d'intérêts chez les étudiants d'un même programme universitaire, ce qui incite un sentiment de camaraderie. En plus de la proximité en âge de la majorité des étudiants, les participants ont tous réussi à s'intégrer au sein d'un groupe uni par un certain champ d'intérêt et leur rapport aux études. L'association étudiante a été le principal vecteur de leurs relations sociales, puisque c'est au cours de ses activités, entre les murs de ce local, que tous et toutes ont forgé des liens d'amitié durables avec leurs collègues de classe. Au contraire de leur lieu de travail, il était aisé pour eux dans ces circonstances de trouver des individus partageant leur vision de l'université : nul statut d'emploi flexible ne vient à ce moment distinguer les individus pour entraver la formation de liens interpersonnels. C'est grâce à son association

étudiante que Fanny a pu trouver des étudiants partageant ses points de vue politiques minoritaires au sein du programme de travail social :

Y'a pas mal les gens qui s'intéressent plus à l'organisation communautaire, ça va être le monde qui sont impliqués dans l'asso, [...] les deux-trois bizarres qui prennent tous les cours en organisation communautaire pis qui *trippent* pas sur la DPJ là. [...] t'sais on était je pense 125 dans la cohorte, je dirais une dizaine par cohorte là [à privilégier l'aspect communautaire]. (Fanny, étudiante/barista, 26 ans)

En outre, la socialisation des jeunes étudiants par le biais de leur association étudiante a participé à un processus de politisation chez ces derniers. En tant qu'outil principal de l'expression des revendications des étudiants, l'association suscite lors de ses instances une conscientisation à des enjeux plus larges que la seule vie académique. Les étudiants formulent en son sein des positionnements politiques en relation directe à l'actualité politique, une discussion qui dépasse la routine de leur formation. Le parcours de Gaëlle témoigne de la diversité des enjeux abordés au cours de son séjour à l'université : « à l'université j'étais vraiment impliquée, j'étais dans le comité Femmes, comité mobilisation, comité vert – ben environnement ça s'appelait – j'étais [exécutante] dans l'asso étudiante aussi. Faque là quand je suis sortie de l'université, je trouvais le temps long. » Elle n'est pas seule à mener une pareille implication en marge de son occupation d'étudiante. Mario, insatisfait de l'homogénéité des quelques perspectives économiques enseignées en classe, a fondé un journal étudiant avec quelques pairs pour faire la promotion d'auteurs négligés par les professeurs de son département.

On a pris des actions en créant le journal! Y'avait l'asso étudiante aussi dont j'ai jamais fait partie, mais qui était très militante sur, essayer de donner des moyens pour socialiser plus, parce qu'en économie si t'es pas, si tu te prends pas en charge pour créer des événements sociaux c'est pas le département qui fait ça. On avait mis sur pied des événements carrière, c'est l'association

étudiante qui s'occupait de ça c'était pas de le département. (Mario, analyste économique, 28 ans)

La vie étudiante au sein de l'association est ainsi porteuse d'un potentiel d'action correspondant aux valeurs propres aux jeunes, dans un contexte de solidarité avec leurs pairs. Il est possible d'envisager cette période comme une prémisse à l'activité syndicale, dans la mesure où celle-ci reprend une partie des codes, usages et modes d'action pour ses membres. Les étudiants peuvent saisir leur association comme un outil pour faire valoir des enjeux qui leur tiennent à cœur et produire des résultats tangibles en lien avec ceux-ci. Bien qu'en marge des études, l'association contribue à l'investissement des étudiants en facilitant la création de liens sociaux forts au sein d'une organisation qui encourage les initiatives personnelles des étudiants qui en sont membres. L'engagement au sein de l'association étudiante était pour plusieurs participants le point fort de leur temps à l'université, car il a su bonifier leur rapport aux études. Cette qualité de l'association serait en ce sens propice aux précaires qui n'ont qu'un faible investissement personnel à l'emploi.

Donc ça moi j'aimais beaucoup ça parce que assez rapidement là tu commences à comprendre comment fonctionne le département, c'est quoi l'intérêt d'avoir une association, c'est quoi les rôles. Puis je pense qu'inconsciemment ce que j'aimais à travers ça c'était de pouvoir exercer un *leadership* [...] Quand t'exerces ce genre de fonction-là dans une association étudiante, t'as le sentiment de faire partie des... D'avoir accès à certains, pas des secrets, mais t'sais tu comprends ce qui se passe au département, les dynamiques, t'as l'impression d'être plus au courant que [...] l'étudiant *lambda* qui s'intéresse pas trop [...]. (Guy, agent de transfert de connaissances, 27 ans)

En somme, le temps accordé par les jeunes à leur formation en milieu universitaire est marqué par une liberté d'action où il leur est possible de mener des tâches qui leur

semblent significatives en compagnie de collègues de classe partageant leurs valeurs. Ces deux atouts font de leurs études une activité élective propre à laisser cours à leur expressivité. Cette dimension émancipatoire des études teinte alors le rapport à l'emploi qu'obtiendront par la suite les travailleurs précaires, dans la mesure où il est pour ceux-ci souhaitable d'en reproduire certaines caractéristiques. Les jeunes s'y sont donc formés des aspirations par rapport à leur carrière et au rôle qu'ils endosseront en tant que travailleurs.

3.2 L'ANGOISSE DE L'INCERTITUDE

À cet égard, l'analyse révèle d'abord que l'entrée dans la vie professionnelle au terme des études ne se fait pas sans mal du fait que, nouveau venu en entreprise, par exemple, ils doivent se conformer au fonctionnement en vigueur sans pouvoir manifester de leur propre chef les aptitudes et compétences qu'ils se reconnaissent personnellement et acquises selon leur choix. La vie dans les murs de l'université se règle à leur guise tandis qu'évoluer en entreprise, sous le signe de précarité et de la flexibilité de surcroît, les force à agir sous contraintes, celles de l'emploi exercé, du rythme de production et de la performance imposée. Souvent mobilisé par l'employeur pendant une courte période d'essai, l'emploi sous ce signe, la précarité et la flexibilité, les nouvelles recrues doivent se plier aux exigences de la performance requise pour décrocher un emploi régulier et le démontrer durant ce court laps de temps. Mario, 28 ans, employé par une firme spécialisée dans la production des états financiers de petites et moyennes entreprises, en témoigne éloquentement :

... j'avais commencé comme travailleur autonome. [...] quand j'ai été embauché au début, y'a un historique chez Avis Finances d'avoir embauché

de très mauvaises personnes trop tôt. Donc ils prennent plus ce risque-là, à c'te heure ce qu'ils font c'est que lorsqu'ils sont intéressés à embaucher quelqu'un ils l'utilisent, ils le mettent sous un contrat de travailleur autonome pendant un an, donc avec la liberté qui vient avec de lui donner moins d'heures si y'a pas d'ouvrage, mais de l'autre côté le travailleur autonome lui d'aller chercher des mandats ailleurs si y'en trouve. Mais comme je l'ai dit moi je suis un très mauvais vendeur. (Mario, analyste économique, 28 ans)

Sur le coup, l'employé se voit ainsi obligé de faire preuve d'initiative personnelle afin de donner tout son éclat à son emploi et de prendre du galon sans quoi il risque d'être confiné au statut de précaire. Selon notre interlocuteur, son apprentissage du métier, difficile faute d'être « bon vendeur », lui a néanmoins permis de tirer son épingle du jeu grâce au pouvoir de négocier par lui-même ses conditions de travail qui, de fil en aiguille, lui ont permis d'obtenir un poste régulier après avoir connu la galère. En effet, précaire, obligé d'être « travailleur autonome », œuvrant à domicile, il a su faire sa place après une période de probation à temps partiel. Sa promotion souligne néanmoins l'incertitude qui a marqué son insertion entre les murs d'Avis Finances puisqu'il a décroché son emploi régulier grâce à ses qualités de *leader* qu'il a su mettre en évidence.

Moi je suis fatiguant. Quand je veux quelque chose je le demande. Pis c'est pas tout le monde qui est comme ça. Mon collègue est encore à 4 jours semaine alors que y'était travailleur autonome avant que je sois travailleur autonome [...]. Mais y'a jamais rien demandé, y'attendait que ça arrive. Alors que moi je demandais. (Mario, analyste économique, 28 ans)

Outre cette nécessité d'orchestrer soi-même les démarches requises pour accéder à un emploi régulier, le jeune précaire fait face à des aléas indépendants de son pouvoir personnel. En effet, au premier rang, le nombre de contrats dont bénéficie l'entreprise, ce que Mario nomme « l'ouvrage », module directement le nombre d'heures payées offertes au travailleur précaire, voire même la reconduite de son contrat. Cette réalité est source

de frustration pour plusieurs jeunes, puisque nulle inflexion ou succès de leur part n'est en mesure de contribuer à la progression de leur situation professionnelle. En raison de leur statut fragile au sein de l'entreprise, ceux-ci souffrent en première ligne des ralentissements économiques auxquels fait face l'entreprise. Ainsi Anabelle, conseillère clinique en centre de réinsertion pour ressortissants de pénitenciers, a subi de longues périodes d'inactivité :

J'ai fait tout le mois d'avril. Ça s'est terminé la semaine passée. Faque là le vendredi « écoute Anabelle malheureusement on n'a plus rien. » (soupir) Ok! Retourne sur la recherche d'emploi, lundi je fais mes demandes de chômage, mardi elle me rappelle « Anabelle on a un congé de maternité, on pourrait t'offrir mi-juin. C'est-tu correct pour toi? » J'ai six semaines moi dans le vide!
(Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

Ces deux cas de figure illustrent éloquemment l'écueil susceptible de freiner l'engagement dans l'emploi, voire de compromettre la loyauté à l'égard de l'entreprise : l'horaire de travail irrégulier, à l'échelle d'une semaine ou de l'année, responsable des ratés au chapitre des revenus stables desquels naît un certain ressentiment envers l'employeur. Avant de détenir un poste régulier chez Avis Finances, Mario a dû chercher des emplois parallèles pour gagner un salaire raisonnable en se faisant travailleur autonome.

J'étais travailleur autonome faque je savais pas d'avance combien d'heures j'allais faire dans le mois pis pendant l'été c'est complètement mort. [...] Mais en juillet j'ai dit « bon ben en attendant que l'automne recommence ben je vais trouver un petit emploi salaire minimum ou à peu près pour combler ça. » [...] Je m'en allais travailler là, mais la veille de ma première journée y'a mon patron qui m'appelle il me dit « aïe j'ai un mandat pour toi, ça va être une couple d'heures là, j'espère que t'as du temps parce que ça devrait faire ton mois. » « Ok parfait! » Le mandat a duré 8 heures! (Mario, analyste économique, 28 ans)

L'absence de garanties est une source de stress importante. Alors que les jeunes entretiennent de hautes aspirations envers leur emploi aux suites de leur temps à l'université, la rémunération inconstante qui leur est offerte ne parvient pas toujours à subvenir à leurs besoins de base. Contraints à improviser pour atteindre la stabilité financière, les travailleurs précaires ne peuvent saisir les potentialités expressives que pourrait détenir leur emploi.

3.3 LE DÉTACHEMENT PAR L'ÉPHÉMÈRE

Si certains peinent à prendre goût à leur emploi faute de s'insérer de plain-pied dans le marché du travail, d'autres affichent l'indifférence envers le travail d'entrée de jeu. C'est le cas, semble-t-il, des membres de la génération Y qui nourrissent d'emblée de faibles attentes envers leur éventuel emploi conçu dans leur esprit comme une « occupation » parallèle à des activités en phase avec les qualités qu'ils se reconnaissent comme personne. À ce chapitre, Jacob, diplômé universitaire en sciences sociales, boude son emploi en télécommunication, décroché en vertu de compétences acquises préalablement au cégep. Employé à temps partiel, il ne veut nullement acquérir d'autres responsabilités au sein de l'entreprise au motif qu'il conçoit mal son avenir chez GROUPECOM. Son activité en son sein prend une couleur purement instrumentale en vertu de laquelle seuls comptent les bénéfices.

... y'a un autre poste qui s'appelle la régie centrale, ça c'est tous les signaux en rentrant pis sortant de la bâtisse de GROUPECOM qui passent par là. Faque mettons y'a un journaliste qui est à Chibougameau ben faut appeler, faut qu'il monte l'AFB, l'oreillette, pis monter les signaux, tester la caméra, t'es en contact avec le caméraman. Ça c'est tout un autre monde dans ce travail-là que je fais pas parce que j'ai pas été formé, mais j'ai jamais demandé à l'être, si je montrais un certain intérêt probablement que je pourrais considérer ça. (Jacob, metteur en ondes, 27 ans)

Selon Jacob, son manque d'intérêt envers son emploi tient à des motivations pour le moins mitigées, exacerbé par le sentiment que son employeur le perçoit strictement comme main-d'œuvre utile sans plus. Le caractère instrumental de l'emploi est pour lui réciproque, accepté comme tel tant par lui que son employeur.

L'emploi temporaire, marqué au coin de la présence temporaire en entreprise, suscite indifférence et détachement chez nos interlocuteurs. Le cas de Jacob, par exemple, en fait foi à titre d'employé surqualifié et à temps partiel chez GROUPECOM. Sous le régime de la flexibilité et de la précarité, l'emploi ne manque pas de créer une espèce de « distance » dans l'esprit des jeunes enclins à donner sa valeur à l'emploi du fait qu'il représente un vecteur d'insertion sociale. Gaëlle, après son baccalauréat en travail social, se fait fort de décrocher des contrats en série pour acquitter des tâches de remplacement en centre jeunesse. Si la relation d'aide auprès de parents en difficulté lui procure de la satisfaction, les fréquents remaniements de la liste des familles sous sa supervision ne lui permettent pas d'exercer pleinement sa profession. Le poste régulier serait plus propice pour elle comme pour les personnes à sa charge.

C'est ça qui fait que y'a des familles que des fois là ils voient comme 8, 10 intervenantes t'sais. Ça a pas de bon sang, mais en même temps, ils comprennent pas que nous on est sur des remplacements, pis que les personnes reviennent, mais *floop* ils repartent! Y'a tellement de roulement. C'est ça qui est poche. T'sais quand la personne dit « là t'es la dixième [intervenante] que je vois. » « Ouais pis je suis juste là pour un mois. » [...] J'vais pas travailler fort avec cette famille-là, je vais pas créer un lien, je m'en vais là t'sais.
(Gaëlle, travailleuse sociale, 28 ans)

Au contraire de Jacob, Gaëlle profite toutefois du contexte propice à la mobilisation de ses compétences, acquises sur les bancs de l'université. La précarité et la flexibilité

jouent cependant à son détriment comme à celui des parents qui lui sont confiés pour remédier à leurs difficultés.

Ce genre d'« amertume » est partagée par d'autres participants à notre enquête et témoigne des répercussions directes de la flexibilité et de la précarité sur la satisfaction à travailler selon les aspirations nées dans les murs de l'université. Anabelle, heureuse de prendre à sa charge les dossiers d'ex-détenus en maison de réinsertion et de nouer avec eux de bons contacts, voit également son emploi sujet aux mêmes aléas. L'organisme qui l'emploie opère en effet en trois lieux différents et, dans ces conditions, elle se voit contrainte de circuler de l'un à l'autre sans véritable continuité et d'accepter de remplacer à pied levé le personnel en titre à l'occasion des vacances ou des congés de maternité comme de maladie.

J'étais *pitchée* là au mois de janvier. J'ai fait un remplacement pendant quoi, 6 semaines? Après je remplaçais des vacances différentes dans cette maison-là, les filles partaient une semaine ou deux faque là je prenais leur *case load* au complet. [...] Il y a trente gars par maison, c'est trente gars qui faut que tu connaittes parce que tu fais de l'intervention de plancher pis si tu veux que ça se passe bien faut que tu les connaittes les gars t'sais. Pis t'as huit gars sur ton *case load* à toi, faut que tu réapprennes toutes leurs conditions, faut que tu saches c'est qui leurs ressources, leur famille, comment ça va dans leur sphère. (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

La prise en charge des dossiers, improvisée à bien des égards, devant être réglés en un court laps de temps, entrave sérieusement leur conclusion sous le signe de la satisfaction. Ce constat, souvent répété, vient sérieusement compromettre la fierté du projet professionnel exigeant durée et stabilité contraires à l'emploi flexible. En passant d'un lieu de travail à l'autre, au gré des injonctions de l'employeur, impossible de devenir familier avec les collègues, les usagers et les façons de faire. Le retour à la case départ

les contraint à des « périodes d'apprentissage » pendant lesquelles leur travail n'est pas au niveau et pour lequel ils n'éprouvent nulle motivation.

3.4 L'EMPLOI FLEXIBLE À LA CROISÉE DE LA SURCHARGE ET DE LA COLÈRE

Force est de constater, à la lumière de l'analyse, que nos interlocuteurs sont sensibles aux mutations du marché du travail pour rendre compte de l'emploi flexible et précaire auquel ils sont acculés dans bien des cas peu importe leurs domaines respectifs. Ils s'y résignent sans vouloir lancer la serviette.

Y'a pas de *job*! Y'a rien! C'est pas pour rien que y'en a autant de mes collègues qui restent là sans aimer leur emploi, y'a rien qui s'offre! Là tout le monde est parti pour être dans les bassins au gouvernement, mais c'est super compliqué rentrer. [...] Oui c'est l'*fun* rentrer au gouvernement, t'as des conditions *cool* sauf qu'avant d'être rendu là... Faque le monde *tough* leur *job* dans le communautaire pis y'en a pas de *job*. Faque moi je vais aller me battre pour une augmentation de salaire? C'est comme « regarde prends ton 20 \$ de l'heure, va travailler. » C'est partout pareil dans le communautaire. (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

La négociation de la rétribution ne trouve pas son droit et paraît ici un privilège principalement aux yeux de nos interlocuteurs issus des filières non professionnalisantes à l'instar du baccalauréat en psychologie et sociologie et peu prometteuses en termes d'insertion en emploi. De surcroît, difficile pour eux de claquer la porte pour afficher leur insatisfaction. Dans ces conditions, ils doivent accepter sans rechigner l'emploi marqué au sceau de la précarité et de la flexibilité et par conséquent être en position vulnérable. Guy, recruté sur la base d'un contrat de dix-huit mois à titre d'agent de « transfert de connaissances » au sein d'un organisme municipal, s'est plié de bonne grâce aux demandes répétées des membres du conseil d'administration en prenant à sa charge des tâches auxiliaires loin de se conformer à la maîtrise décrochée à l'INRS.

Ils se sont mis à me faire faire des tâches de coordination un peu superflue là pis m'ajouter des tâches comme mettons organiser un événement rassembleur qui aurait être *basic* pis intéressant, mais ils se sont mis à vouloir très gros, ce qui fait que je finissais juste par faire de la planification... Ça a pris énormément d'énergie pour faire de l'organisation d'événement pis ça a ralenti beaucoup mon travail de recherche pis de transfert de connaissances. Ce qui fait que la qualité elle a été moindre un peu sur cet aspect-là qui est ce que j'aurais pu faire pour eux [...] (Guy, agent de transfert de connaissances, 27 ans)

La durée du contrat de travail se révèle paradoxalement être le motif invoqué pour rester sur place en l'absence des conditions propices de l'emploi. Les contrats de travail en série, sans lien utile pour établir la continuité des expériences professionnelles, ne manquent pas de susciter déception et insatisfaction vécue toutefois comme une épreuve temporaire. C'est là une distinction majeure par rapport au parcours davantage unifié qu'ont vécu plusieurs *baby-boomers*, puisque le maintien d'un emploi désagréable risquait alors de s'étendre une longue période.

Pour moi c'était important d'aller jusqu'à la fin du contrat. Peut-être par orgueil, mais aussi par le fait que je sais pas, mon premier contrat professionnel je me suis dit si je vais jusqu'au bout je me sentirai pas bien là-dedans. Pis c'est aussi que vu qu'il y a une date de fin ben de un je savais qu'il y avait une fin à ce supplice-là [...] (Guy, agent de transfert de connaissances, 27 ans)

Si les travailleurs précaires se prêtent au jeu de la flexibilité et de la précarité sous le signe de la résignation, ils peuvent le reprocher à leurs employeurs en se faisant nullement faute de les accuser de « gérer la main-d'œuvre en *business* », ce qui sous-entend une priorisation manifeste de la profitabilité de l'entreprise. À ce titre, il devient difficile pour eux de se sentir partie prenante de l'entreprise, dans la mesure où celle-ci se refuse à les considérer comme membres à part entière pour des motifs d'économies budgétaires. Les jeunes précaires tendent à imputer leurs insatisfactions vécues au travail aux choix pris

en toute connaissance de cause par leur employeur. Ceux-ci opteraient pour la flexibilisation des emplois offerts afin de maximiser la profitabilité de l'entreprise, sans égard aux retombées négatives de ce choix pour les employés ou pour les clients de l'entreprise. Les travailleurs précaires expriment pour cette raison leur colère non seulement en leur nom, mais au nom des individus avec qui ils entrent en contact dans le cadre de leur emploi. Cette dimension est particulièrement présente pour les jeunes faisant de l'intervention, puisque les usagers suivis par Anabelle et Gaëlle sont directement pénalisés par la précarité de leur emploi. Une telle précarité résulte d'un mode de gestion du personnel nullement au diapason des exigences de leur emploi.

T'as notre directeur qui descend chez nous une fois de temps en temps, il a aucune idée de ce qu'on fait vraiment. Il descend avec son habit-cravate, voir comment ça se passe sur le plancher, il regarde nos gars de haut... C'est un gros *clash*. [...] Tu penses que t'es dans un organisme communautaire faque tu te battras pas contre des capitalistes, mais eux ils gèrent une *business*. Christ! C'est à but non lucratif. (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

En somme, les travailleurs précaires semblent conscients des transformations que subit le monde de l'emploi, expliquant la pénurie d'opportunités professionnelles qui se présente à eux. Cet état de fait n'excuse pas à leurs yeux les décisions administratives que prennent en toute connaissance de cause leurs employeurs. Ils se sentent en effet trahis que ces individus contribuent volontairement au régime de précarité qui les touche, une impression qui ne manque pas de dégrader leur rapport à l'emploi.

3.5 UNE GESTION DÉFAVORABLE À L'ÉMANCIPATION

Une part de cette divergence de priorités observée par les travailleurs relève du fait que les individus à la tête de l'organisation doivent leur position à une formation et un

parcours tous deux distincts de ce qu'ont vécu les jeunes qui leur sont subordonnés. Alors que les participants ont bénéficié d'une formation mettant l'accent sur les réalités pratiques de l'emploi à venir, les employeurs possèdent plutôt une expertise en gestion. Il apparaît que les priorités tenues par les employeurs souffrent d'une contradiction entre les conditions de travail des précaires et la conduite des tâches qui leur sont assignées.

J'ai l'impression qu'ils s'en foutaient un peu en réalité parce que c'est des gestionnaires. Je pense qu'ils voulaient surtout, tout au long du travail que j'ai fait pendant un an et demi pour ces gens-là, ce qu'ils voulaient c'était que les chiffres tombent à la bonne case, qu'ils soient remis à temps à la bonne date. Et même si tous ces aspects-là se passaient bien, y'étaient tellement obsédés par ces questions-là qu'ils se foutaient de l'aspect qualitatif de la démarche. (Guy, agent de transfert de connaissances, 27 ans)

L'indifférence du conseil d'administration à l'égard de « l'aspect qualitatif » représente pour Guy un enjeu majeur dans sa relation avec ces individus régissant son emploi, car c'est précisément cet aspect qui monopolise son intérêt. La mise en pratique de ses apprentissages lors de ses recherches crée un sentiment de fierté et met en valeur le résultat de son travail. Ce qu'il nomme « le qualitatif », soit le contenu du bilan de connaissances selon les normes acquises lors de sa formation universitaire, représente la raison principale pour laquelle il a choisi de déposer sa candidature pour ce poste. La gestion « en *business* » de l'employeur tend à éclipser l'expertise du jeune travailleur qualifié et fixe au contraire son attention sur les erreurs et retards d'ordre administratifs. Pour ces gestionnaires, la forme du travail accompli par les travailleurs précaires prend priorité sur son contenu, ce qui invalide la reconnaissance des compétences du précaire et réduit la valeur de sa contribution personnelle. Au contraire, la priorité accordée au respect des exigences bureaucratiques efface l'importance de ce que crée le précaire dans le cadre de son travail. Aux yeux de l'employeur, la tâche aurait pu être accomplie par

quiconque sans que le résultat final ne soit différent. Ainsi, il réalise que le rapport produit à la demande de ses patrons ne soulève aucun intérêt de leur part et reste lettre morte. Il a été mis au point strictement pour satisfaire l'obligation de la municipalité faite à cette instance. Selon lui, le rapport aurait pu trouver écho dans d'autres organismes. La réaction au travail, à son travail, manifeste un manque de reconnaissance à son égard et l'amène à réagir négativement envers son employé. Il en va de même aux yeux de Jacob :

À chaque fois que tu fais une erreur ben tu reçois un courriel super impersonnel « t'aurais dû voir ça, pourquoi tu l'as pas vu? » ça fait juste... En même temps tu te forces pour pas que ça arrive parce que tu veux pas avoir de réprimandes, mais c'est comme un cercle de façon de gérer les choses qui est complètement négatif pis je pense que de l'autre côté si c'était plus positif c'est un cercle plus vertueux. Ça c'est de la gestion... (Jacob, metteur en ondes, 27 ans)

Les réactions négatives envers l'employeur, liées à la flexibilité et la précarité, sont monnaie courante. Elles s'accroissent au gré des compressions budgétaires et des réductions de personnel imposées au nom de la bonne santé financière de l'entreprise. Suite à un incident violent — la mort d'un ex-détenu sur place — Anabelle reconnaît avoir développé une animosité envers son directeur sourd à ses doléances d'accroître les mesures de sécurité pour diminuer les coûts d'opération de l'établissement.

Le monde demande à avoir des quarts doublés à la place d'être tout seul sur leur chiffre parce qu'ils se sentent pas en sécurité — parce qu'on a aucun dispositif de sécurité. « Oh regardez... finalement t'sais ça coûte trop cher faque regarde gérez-vous pis vous vous faites des peurs là. » Faq, tu les envoies chier t'sais. Y'a beaucoup de rancune à ce niveau-là. (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

Faute d'être dûment supervisés au moment d'entrer en emploi, nos jeunes précaires, universitaires dans bien des cas, font piètre figure en termes de performance, tout au

moins semblent inaptes à être au niveau des formations reçues sur les bancs d'école. Ils tardent ainsi à briller et à se percevoir à égalité avec leurs vis-à-vis.

J'ai eu une nuit de formation pis la deuxième nuit ben « c'est beau Anabelle t'es toute seule *bye*. » T'es avec trente délinquants fédéral dans maison, t'es toute seule, t'as un bouton panique dans le cou pis c'est ça gère ton plancher. [...] Tu l'apprends sur le tas parce qu'au début tu fais n'importe quoi là. [...] C'est juste que c'est des erreurs qui ont une répercussion beaucoup plus grande. Une erreur administrative, si t'en laisses passer une ça pourrait avoir comme ultime conséquence que le gars est libéré du jour au lendemain sans que... (raclement de gorge). (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

Les ratés de la formation offerte par l'employeur sont souvent responsables de bévues susceptibles de marquer au fer rouge les jeunes employés précaires par rapport à leurs collègues détenteurs d'un emploi régulier. Ils sont conséquemment perçus péjorativement et ce statut représente leur « place dans l'entreprise » : employé à temps partiel, employé temporaire. À ce titre, difficile de leur dispenser la formation complète pour être à égalité. À ce sujet, « j'ai l'impression que les patrons veulent pas donner de la formation aux temporaires » mentionne Jacob, position qui nourrit chez lui son apathie envers son employeur GROUPECOM. Comment alors s'investir dans l'emploi et le considérer comme une activité porteuse de valeurs expressives que l'employeur lui-même se défend d'investir en ses travailleurs?

3.6 DIFFÉRENCIATION STATUTAIRE, FISSURES DE L'ESPRIT SOLIDAIRE

Il a été jusqu'à présent avancé que tant les conditions organisationnelles de l'emploi que les doctrines managériales néolibérales rencontrées par les jeunes précaires nuisent à leur investissement à l'emploi. Or, les récits recueillis auprès de ces jeunes laissent entendre que ces deux facteurs peuvent également faire barrière à leur inscription au sein

du réseau social propre à l'entreprise. En premier lieu, le cadre atypique au sein duquel les travailleurs précaires ont été insérés en entreprise présente un effet différenciateur à l'égard des employés jouissant d'une position plus permanente. Dans ces conditions, il devient difficile pour les jeunes de sentir une proximité suffisante auprès de leurs collègues pour éventuellement faire bloc en solidarité sous l'égide du syndicat.

La précarité et la flexibilité sont responsables, aux yeux de nos interlocuteurs, de la négligence dont font preuve les collègues de travail des précaires. Faute de pouvoir se familiariser avec leur emploi avec l'aide de leurs collègues, ces derniers ne manquent de manifester de l'indifférence à leur égard. Gaëlle, sujette à cette tendance, ne manque pas de souligner : « ça fait que les employés qui ont des postes s'attachent pas tant aux nouveaux parce qu'ils vont sûrement partir ces nouveaux-là. Faque c'est difficile aussi de créer des liens, sont gentils, mais t'sais sans plus. » La tendance se répercute sur la rétention des nouvelles travailleuses sociales qui préfèrent claquer la porte plutôt que de manifester ouvertement leurs récriminations.

De ce fait, nombre de nos interlocuteurs avouent se percevoir différents de leurs vis-à-vis du fait que, précaires, difficiles de concevoir leur emploi et leur employeur comme eux et de faire bloc. En effet, mus par des aspirations étrangères aux leurs, incapables de les satisfaire, ils évoluent en marge des relations amicales qui se forment entre collègues sur les lieux de l'entreprise. Si Gaëlle regrette l'indifférence de ses collègues de travail dont elle avoue ne pas être responsable, Jacob, pour sa part, ne se fait pas faute d'avouer qu'il est l'artisan de son propre « isolement » sur place :

C'est un peu condescendant dire ça, mais que je suis plus réflexif que certains pis que je me questionne plus sur plein de choses pis que je suis plus – pas

plus –, mais différent. Je sais pas, que je suis plus curieux, que j'ai plein d'intérêts autres que... [...] des fois je me dis que je pourrais avoir un travail qui m'intéresse vraiment, ça serait un belle façon de m'accomplir. Pis des fois je me dis « ah ben, je peux juste m'accomplir ailleurs, dans ma vie ou autre. » Parce que des fois dans ce département-là y'a comme une aura de négativité souvent un peu. (Jacob, metteur en ondes, 27 ans)

En d'autres termes, Jacob se trouve dans une dynamique où son faible attachement à GROUPECOM réduit la qualité des liens amicaux qu'il s'y forge, ce qui à son tour réduit son investissement personnel au sein de la compagnie. Si les conditions d'embauche des précaires modulent leur rapport au travail, il en va de même pour les employés permanents, de sorte qu'une discordance s'observe concernant les valeurs et intérêts portés par chacun sur le lieu de l'emploi. Le fractionnement de la carrière en plusieurs contrats distincts agit comme un important facteur différenciateur entre les travailleurs précaires et les travailleurs permanents. Les participants ont noté que ces derniers entretiennent un rapport différent à leur emploi puisqu'ils le tiendront pour une plus longue durée. Les problèmes du quotidien et les conflits de travail sont alors abordés avec urgence et sérieux, tandis que les travailleurs précaires y accordent moins d'importance. Pour eux, l'emploi actuel, à durée déterminée pour la plupart, n'est qu'un épisode temporaire au sein de leur vie et non une occupation définitive. Cette différence fondamentale dans leur rapport au travail contribue à une distanciation entre ces deux types de travailleurs, qui ne saisissent pas les difficultés au travail de la même façon. Cette distance se transpose dans le contexte syndical, où les travailleurs précaires n'abordent pas les enjeux soulevés avec la même gravité que leurs collègues insérés en emploi pour une longue durée.

T'sais du monde qui font juste ça pis c'est leur vie. Je dis pas ça en jugeant rien, t'sais y'ont juste ça pis ils sont là 40 heures par semaine, toi quand tu te

détaches de ça pis que tu vas apprendre des choses pis que tu vois d'autres aspects de la vie, pis tu vois d'autres, je sais pas, d'autres professions. On dirait que ça libère un peu de ça. T'arrives là pis t'es comme plus léger, t'es moins impliqué dans ces problèmes qui ont lieu... (Jacob, metteur en ondes, 27 ans)

Cette différence n'était perçue en milieu universitaire, où au contraire il appréciait la connivence des esprits réunis par leur intérêt pour le même programme d'étude. Il s'agit pour lui d'une occasion ratée de former des liens qui pourraient, à terme, contribuer à l'élaboration d'une solidarité.

3.7 LE DÉSIR POUR UN EMPLOI ÉMANCIPATEUR

Si l'analyse s'est employée jusqu'à maintenant à montrer les aléas de l'emploi précaire et flexible, il importe à ce stade de mettre en lumière les attentes et aspirations que nos interlocuteurs nourrissent à l'égard du travail susceptible d'être placé sous la tutelle d'un syndicat. L'emploi flexible et précaire, on l'a vu, peut enrichir les qualités que se reconnaissent nos sujets à leurs propres personnes du fait même que le travail, même dans ces conditions peu propices, permet de les révéler.

C'est comme ça que j'ai commencé l'intervention, j'étais comme « ah, ben j'suis bonne en intervention ». Je savais pas que ça m'intéresserait, pour vrai ça m'intéressait zéro. Pis finalement c'était super intéressant. Tu penses que c'est juste du travail de plancher, mais ton esprit est tout le temps stimulé, faut que t'interagisses *live* sur des situations... C'est plus confrontant soi-même et *challengeant* [...] (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

Il appert, en effet, que l'emploi, de par son exercice, devient prétexte pour mettre en valeur ses qualités personnelles et, ce faisant, nos interlocuteurs ne se font pas faute de reconnaître qu'ils en tirent satisfaction en enrichissant ainsi les compétences et les

qualifications acquises à l'université. Annabelle, par exemple, reconnaît de bon gré que l'intervention pratique, en vertu de son emploi, vient rehausser la formation reçue dans le cadre de son programme de criminologie. Mario, pour sa part, a découvert sur le vif l'économie sociale du fait qu'il évolue sous l'égide d'une Chaire de recherche sur le sujet. Ce contrat de travail, prélude à son poste actuel chez Avis Finances, lui a avantageusement permis de se frotter à l'économie sociale :

Au début je disais que ça existait pas l'économie sociale, donc avant que je commence à travailler là-dedans pis j'étais comme « voyons donc ça se peut pas ce concept-là, y'est pas clair, y'est même pas défini comme il faut. » Pis à mesure que j'ai pris connaissance de c'est quoi ces entreprises-là, qu'est-ce qui les rassemble plutôt que ce qui les différencie, parce qu'il y a beaucoup beaucoup de variabilité là-dedans. [...] C'est un mode de gestion plus ou moins participatif, avec pas de profits, ou si y'a des profits ils sont réinvestis dans d'autres choses. Je trouvais intéressant comme mode d'approche qui était complètement à l'opposé de « on fait des affaires pour faire du profit » comme la théorie économique disait. (Mario, analyste économique, 28 ans)

Pour la plupart des participants, l'accomplissement de leur travail mène à un sentiment de contribution au sens large du terme, dans la mesure où l'exercice des compétences acquises à l'université profite tant à l'entreprise qu'aux acteurs avec lesquels elle fait affaire. La fierté liée à l'impression d'être utile, de faire une différence par l'accomplissement de leur travail, est prévalente chez les participants et définie en grande part à la nature de leur travail, soit l'objet final de leurs efforts. Cette réalité est aisément constatable pour les jeunes travaillant dans le milieu de l'intervention à l'instar de Gaëlle et Anabelle, puisque malgré des conditions de travail contraignantes elles souhaitent venir en aide aux usagers avec lesquels elles interagissent sur une base quotidienne. « L'expérience humaine, l'expérience de vie, t'sais les gars y'en ont vécu des affaires *tough* pis ils te reconnaissent dans ton travail pis tu te sens reconnue, tu sais que tu les

aides » dit Anabelle à propos des ex-détenus de sa maison de réinsertion. Cette satisfaction est recherchée lors de l'entrée en emploi, mais amoindrie par la précarité qui caractérise le mode d'accomplissement du travail. Pour d'autres, le travail effectué possède une valeur intrinsèque par sa pertinence pour d'autres acteurs de la société civile. Le bilan produit par Guy regroupant les initiatives menées par un organisme municipal entre dans cette catégorie :

T'sais y'a eu plusieurs partenaires, que ce soit au niveau régional, au niveau local, je pense que les quelques personnes qui ont été plus attachées à la vie de ce regroupement vont le lire. [...] Moi je suis convaincu que ce que j'ai mis là-dedans c'est pertinent pis c'est appuyé sur une démarche qui vient valider en fait les informations que j'ai mis dedans. (Guy, agent de transfert de connaissances, 27 ans)

L'emploi revêt pour nos jeunes une grande importance du fait qu'il pourrait faire office de vecteur de reconnaissance si les conditions de l'emploi flexible et précaire n'y faisaient pas barrière. Guy tire satisfaction des mérites attribués à son travail par une collègue qui, contrairement au conseil d'administration l'ayant embauché, se montre capable d'apprécier la valeur du bilan produit.

Y'a une seule personne qui m'a félicité pis qui m'a dit que vraiment, vraiment c'est du bon travail. [...] elle m'a dit « comment t'as fait pour réussir à aller chercher des informations qui datent de 10 ans avec une profondeur dans le texte puis tes recommandations pis ton bilan critique y'est juste, y'est *right on point*. » [...] Donc elle y'a eu de la reconnaissance, pis quand je me suis fait dire – là on parle on est dans les dernières semaines juste avant que je ferme mon bureau là – pis j'étais sur le bord de pleurer devant la madame. [...] Que cette personne me remercie, qu'elle me félicite chaleureusement, c'était sincère t'sais. Faque pour moi c'était très significatif. (Guy, agent de transfert de connaissances, 27 ans)

Cette interaction positive, de même que la conviction personnelle de l'utilité du bilan produit sur une période de 18 mois, illustrent toutes deux l'ouverture des jeunes envers

l'emploi : celui-ci comporte des dimensions émancipatoires recherchées par les jeunes, or les conditions contractuelles l'entourant limitent leur mise à profit par les jeunes précaires. C'est cette incapacité de l'emploi qui incite par la suite les jeunes vers la recherche d'activités électives qui seront quant à elles en mesure de mettre en valeur leurs qualités et compétences. C'est ainsi que l'expérience associative en milieu universitaire, correspondant à cette ambition, crée un précédent vers l'engagement syndical afin d'en reproduire les effets émancipatoires.

3.8 UNE DÉCEPTION SUSCITANT DE NOUVEAUX PROJETS

À la lumière de ces considérations, il est possible de conclure que les différences entre les efforts menés dans un contexte universitaire et professionnel sont si marquées que les jeunes ne peuvent satisfaire les aspirations créées à l'université par l'entremise de l'emploi précaire. Ayant eu l'opportunité de choisir une formation mettant en valeur leurs qualités personnelles, les jeunes participants ont pu par la suite profiter d'une liberté académique intéressante lors de l'intégration des enseignements prodigués en classe. Cette démarche a été parallèlement bonifiée par des rapports interpersonnels forts autour de leur association étudiante. Le maintien de l'intérêt porté à la tâche a cependant été interrompu lors de l'embauche en emploi précaire en raison de son caractère éphémère. Les travailleurs précaires font preuve d'un certain désinvestissement envers leurs responsabilités professionnelles, car ils affirment ne pas disposer du temps requis pour mener à bien les dossiers qui leur sont attribués. Cette attitude semble partagée par leurs employeurs, réticents à leur fournir une formation adéquate afin d'être outillés pour faire face aux enjeux spécifiques à l'emploi détenu. Au final, la relation de travail est dans plusieurs cas acceptée mutuellement par l'employeur et l'employée comme celle d'un

emploi « jetable », destiné à combler les besoins immédiats de l'entreprise par un savoir-faire suffisant, sans plus.

Il est alors impératif de déterminer comment les participants ont choisi de satisfaire ces aspirations que l'emploi précaire est incapable de combler en raison de ses caractéristiques restrictives. Parmi les multiples activités électives disponibles pour les jeunes précaires, la relation entretenue auprès de leur syndicat sera l'objet d'une attention particulière. Cette organisation peinait par le passé à s'adapter afin de mobiliser les travailleurs précaires, dont le type d'emploi se prête mal à l'engagement syndical traditionnel. Les propos des participants permettront de comprendre la fonction qu'occupent pour eux les syndicats, dans l'optique où ceux-ci peuvent présenter certaines caractéristiques portées par les aspirations des jeunes à la suite de leur passage à l'université.

L'ENGAGEMENT SYNDICAL COMME ACTIVITÉ ÉLECTIVE

Alors que l'emploi flexible détenu par les jeunes précaires ne peut satisfaire les aspirations que ceux-ci ont élaborées tout au long de leur parcours universitaire, on tentera de déterminer quels projets les jeunes mettent en marche pour combler cette insatisfaction. Parmi la multitude de ces projets, ou activités électives, aptes à mener à bien l'insertion citoyenne des jeunes, une attention particulière sera accordée à l'engagement syndical. Cette avenue fait preuve d'une grande pertinence en raison de la réciprocité des bénéfices d'une potentielle relation entre jeunes travailleurs et organisations syndicales. En effet, le besoin pressant de stimuler la participation des jeunes aux activités et instances syndicales se pose en projet opportun pour ces travailleurs en quête d'une activité capable de répondre à leurs intérêts personnels. Le renouveau syndical, favorisant les initiatives issues de la base, est en ce sens une adaptation favorable à ces exigences. Les propos recueillis auprès des six participants permettront de déterminer si l'engagement syndical est une activité reçue favorablement, de même que ses facettes qui correspondent aux aspirations des jeunes rencontrés.

Au terme de cette démarche, l'analyse se penchera sur les autres activités électives que poursuivent les jeunes en marge de leur emploi et de leur engagement syndical. En effet, le bassin de participants ne regroupait pas forcément des jeunes fortement engagés dans leur syndicat, de sorte que certains ont une préférence marquée pour des activités extérieures. Celles-ci présentent des caractéristiques distinctes, qui, une fois mises en

relief aux efforts des syndicats, permettront de saisir ce que recherchent plus précisément les jeunes.

4.1 UNE MÉCONNAISSANCE INITIALE DU SYNDICALISME

La construction du rapport que les jeunes précaires entretiennent auprès de leur syndicat passait pour la plupart d'entre eux par une période initiale de neutralité due à leur faible connaissance du fonctionnement des syndicats. Les jeunes, fraîchement émoulus de l'université, n'ont pas profité d'une introduction préalable aux tenants et aboutissants de la chose syndicale. Pour eux, elle représentait à ce moment un mystère, tant par son organisation que ses membres ou encore sa mission et objectifs. Mario, par exemple, note que c'est pour cette raison qu'il n'y a pas eu recours lors d'un conflit de travail dans le cadre d'un emploi à temps partiel en marge de ses études universitaires : « pour être franc je savais pas trop c'était quoi le rôle d'un syndicat à l'époque. » Cette situation s'explique pour les jeunes rencontrés par l'absence du syndicat dans leur quotidien au cours de leur adolescence, ce que les parents et l'école n'ont pas tenté de remédier. Les emplois parallèles aux études n'ont pas fait forte impression sur le plan syndical, puisque le monde du travail était à ce moment une nouveauté à part entière.

J'ai déjà travaillé dans une épicerie quand j'étais au secondaire pis on était syndiqué TUAC je pense, en tout cas me semble que c'est ça. C'est genre un syndicat d'alimentation. Mais à part de ça non, t'sais j'ai jamais eu d'emploi qui est super... T'sais j'y pensais pas vraiment, ça me revient pas parce qu'à ce moment-là je portais pas attention. (Fanny, barista, 26 ans)

Il apparaît donc que, à l'égard des syndicats, nos interlocuteurs manifestent une attitude neutre au moment d'entrer en emploi, exempte de préjugés susceptibles de modifier leur intention de s'engager. Une telle neutralité a également pour effet d'induire

un comportement de passivité envers les syndicats, dans la mesure où ces derniers devaient faire preuve d'initiative pour informer les jeunes du bienfondé de leur présence au sein de l'entreprise. La responsabilité jetée sur les syndicats de se signaler a résulté pour deux participants en une méconnaissance importante de leur structure. Anabelle et Jacob, non-initiés à la chose syndicale, étaient confus sur le sujet quand est venu le moment d'identifier le syndicat auquel ils sont membres d'office.

Esti faudrait que je regarde dans mes papiers là... *My god*, en plus je l'avais maudit... Je sais pas c'est quoi la centrale, je pourrais te le dire plus tard. (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

Le SCFP, syndicat de la fonction publique. Heu SCFP c'est-tu ça? Syndicat... Fonction... Canadienne? Local 173, 169? Je sais pas. C'est-tu important le local? (Jacob, metteur en ondes, 27 ans)

Il appert alors que le contact initial entre le syndicat et les jeunes précaires revêt une grande importance, du fait que les jeunes n'ont pas de prime abord un intérêt intrinsèque, une curiosité à leur égard. Pour eux, les canaux de communications utilisés par les syndicats afin de les informer de leurs activités représentent un facteur important pour inciter leur investissement. Les appels lancés par courrier électronique ou par affiches et documents sur les babillards ne suscitent aucune curiosité de leur part faute d'intérêt. S'ils visent à joindre ainsi un grand public, les travailleurs précaires se montrent indifférents à de telles voies de communication jugées trop formelles et peu engageantes. Cela a pour résultat premier d'échouer à la mission de recrutement des travailleurs, puisque ceux-ci ne lisent tout simplement pas les messages rédigés à leur intention. « Souvent il y a des lettres d'affichées sur les murs, je sais pas si c'est en lien avec le fait qu'on est en négociation » mentionne Anabelle sans constater qu'en période de négociation le syndicat

joue un rôle opportun, répercuté par les informations envoyées dans leur direction. Les courriels sont également une avenue infructueuse pour stimuler l'engagement, se mêlant à la multitude de messages que reçoivent les travailleurs précaires. Pour eux, il importe que l'émetteur s'adresse spécifiquement à leur personne, sans quoi le message n'est que rarement considéré. Ils restent de marbre du fait que, souvent, les messages reçus ne leur sont pas adressés en termes personnels ni de manière à enrichir les qualités qu'ils reconnaissent à leur propre personne comme en font foi les remarques de Jacob.

Peut-être qu'il y avait genre « venez à la marche », ça me dit vaguement quelque chose. C'est pas quelque chose qui revient souvent. Je peux regarder dans mes courriels, si tu veux. Je sais qu'ils envoient des courriels. [...] Il y a pas beaucoup de communications des syndicats. Je suis rendu en 2016 [dans ma boîte de réception] pis il y en a pas. Mais ça c'est par courriel, il y a des feuilles affichées. Sinon, je suis pas impliqué assez. (Jacob, metteur en ondes, 27 ans)

En somme, l'engagement syndical des jeunes dans l'optique où celui-ci correspond à une activité électorale n'est pas une résultante *de facto* de l'entrée des jeunes en entreprises : d'abord neutres face à cette organisation vue leur faible connaissance de ce qu'elle représente, ils se montrent peu réceptifs aux communications à grande échelle lancées aux membres. Si le syndicat possède un potentiel pour laisser aux jeunes précaires le loisir de mettre en valeur leur expressivité, ils ne sentent pas une attirance suffisante à son endroit pour l'approcher de leur propre élan.

4.2 UNE INITIATION PAR LA PERSONNE-RESSOURCE

Les participants ont témoigné d'un autre canal de communication plus fructueux afin d'encourager leur engagement au sein des activités du syndicat. Les messages rédigés sur un ton impersonnel sont pour eux inférieurs à une mise en contact à l'univers syndical

par le biais d'une « personne-ressource », soit leur représentant syndical. Cet individu permet à l'activité syndicale de trouver sa résonance pour la raison que, souvent collègue de travail, il représente une figure familière digne de confiance.

Je sais que quand je suis rentré c'était un monsieur qui est maintenant à la retraite, c'est lui qui était un des deux délégués syndicaux. [...] Lui tu voyais qu'il prenait ça à cœur le syndicat et à travers sa façon d'être il montrait que c'était important. Quand quelqu'un est convaincu de quelque chose, on dirait que tu te sens mal à côté de lui de t'en crisser. Il y a ça aussi, mon ami que je te disais qu'il est délégué, des fois c'est un peu pour pas le décevoir que... Quand je suis pas allé à la réunion je me sentais mal un peu à cause de lui. T'as vraiment un lien. [...] Pour que tu t'intéresses à quelque chose [...] faut que t'aies un humain de rattaché à ça. Faut que t'aies un contact humain. (Jacob, metteur en ondes, 27 ans)

L'engagement syndical peut être considéré à titre d'activité élective si elle s'incarne d'abord en une figure familière soucieuse de nouer un contact personnel pour bien faire connaître les rouages et les procédures de l'instance utiles pour intervenir dans les enjeux de l'heure. Cette introduction est indispensable pour les travailleurs précaires, car elle est en mesure de les introduire aux usages du monde syndical, soit notamment les procédures en assemblée, les enjeux liés à la négociation d'une convention collective ou encore les causes supportées par le syndicat. À ce titre, les conversations menées avec le représentant sont beaucoup plus informatives pour les travailleurs précaires que les séances d'information officielles du syndicat à l'intention des nouveaux employés. Par un rapport interpersonnel, l'engagement syndical devient une possibilité pour les jeunes précaires, car l'enthousiasme qu'y porte le représentant syndical devient contagieux : il devient éventuellement possible pour le précaire de se concevoir lui-même comme un militant.

J'ai mon collègue qui est trésorier d'une fédération syndicale. Ça fait qu'il a tout le matériel pour nous convaincre personnellement aussi là. Il vient nous voir individuellement pis il me connaît pis il sait que je suis militant pis que je suis pas apathique comme certains autres collègues. Faque il sait que si y'a quelqu'un à faire bouger pis à faire sortir du bureau je suis une bonne cible là. Mais... oui, mais c'est pas la machine syndicale qui m'a convaincu, c'est mon président de syndicat. C'est des relations personne à personne hen. La machine syndicale est pas importante au bout de la ligne, c'est la personne qui la représente qui est importante. Si t'as un mauvais délégué ou t'as un mauvais président ben tu vas pas avoir une bonne opinion de la machine. (Mario, analyste économique, 28 ans)

Cette méthode de recrutement est toutefois victime d'une limite dans le cas des travailleurs précaires, inhérente aux circonstances au sein desquelles ils exercent leur emploi. En effet, l'horaire atypique imposé aux participants limite leurs contacts auprès de certains de leurs collègues. Travaillant le soir ou les week-ends, les jeunes précaires sont souvent isolés des travailleurs permanents qui profitent d'un horaire typique. Les participants ont tous eu l'opportunité de partager un même quart de travail avec un de leurs représentants, de sorte que leur introduction au monde syndical a pu avoir lieu.

La chance que j'ai eue c'est quand je travaillais dans la même maison que [mes représentants syndicaux] pis j'étais conseillère clinique. Pis je travaillais des chiffres de soir, je travaillais de soir pis eux aussi ils travaillent de soir. Faque en soirée là j'avais des contacts avec eux. Mais sinon j'avais aucune idée de ce qui se passait. (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

Pour eux, il s'agit toutefois d'un heureux hasard qui n'est pas donné à tous les travailleurs suivant un horaire atypique, de sorte que des tournées systématiques des représentants leur semblent requises afin d'établir un contact auprès de tous les employés. Pour eux, le privilège de cette rencontre devrait être permis à l'ensemble des précaires, car à leurs yeux c'est uniquement par l'entremise du contact avec les représentants que le syndicat devient une entité significative dans leur quotidien. Plus encore, l'engagement

syndicat devient une activité où, à l'instar du représentant, il est possible d'investir temps et énergie pour faire progresser des enjeux importants. La personne-ressource parvient en ce sens à concrétiser un certain parallèle entre le syndicat et la vie associative à l'université, qui fut pour les participants un point fort de leur temps aux études.

4.3 FREINS ET BARRIÈRES À LA PARTICIPATION DES JEUNES PRÉCAIRES

Suite à cette mise en contact au monde syndical par le biais d'une personne-ressource, les jeunes sont invités à se familiariser aux instances officielles de l'organisation, soit principalement les assemblées syndicales et des congrès à l'échelle nationale. Ceux-ci sont leur sont présentés comme la meilleure occasion de comprendre la structure du syndicat de même que ces projets en cours. Elles comportent également une dimension participative, dans la mesure où les votes et tours de parole conférés aux membres de l'assemblée donnent un pouvoir et une représentation aux jeunes qui y sont présents. Cette dimension de l'engagement syndical connaît une forte résonance chez les jeunes participants ayant été actifs au sein de leur association étudiante, puisque ces instances sont pour eux un lieu familier et suscitent une curiosité quant aux procédures mises en place localement par le syndicat.

Oui j'étais dans les asso étudiantes là! J'étais membre, faque t'sais quand tu pognes une gang d'étudiants qui veulent contester, il faut que tu les connaittes tes règlements généraux. Parce que t'sais, c'est petite guerre pis tout le monde essaie de *bypasser* t'sais. Je suis pas arrivée comme ça aux assemblées de syndicat. [...] je veux savoir comment ça marche! Quand est-ce qu'on vote, comment qu'on peut proposer. (Gaëlle, travailleuse sociale, 28 ans)

En effet, accepter d'être actif sous son égide permet aux jeunes précaires de prendre l'initiative et de créer au sein du syndicat des activités susceptibles de défendre les intérêts

des employés précaires dans l'intention d'obtenir des droits attachés à leur propre personne. Il leur serait en théorie possible de mettre en branle un projet qui leur tient à cœur sous la bannière syndicale et ainsi prendre goût à ce militantisme qui leur correspond. Cette visée est toutefois amoindrie par les procédures observées par les travailleurs précaires au sein de leur syndicat local, qui se portent au contraire en opposition aux initiatives que la relève pourrait vouloir instaurer.

En premier lieu, la présence des travailleurs précaires, plus précisément ceux soumis à un horaire de travail atypique, est rendue difficile vu l'accommodation des activités syndicales en fonction des travailleurs réguliers. On entend par là que les réunions se tiennent habituellement le soir ou sur l'heure du midi, au bâtiment principal de l'entreprise qui regroupe le plus grand nombre d'employés. Il est alors ardu pour les travailleurs précaires de faire valoir leur voix en assemblée au même titre que leurs collègues, car outre leur horaire conflictuel aux heures de rendez-vous, ils sont plus fréquemment assignés à un environnement de travail en périphérie, loin des locaux où se tiennent les assemblées.

C'est que le local est petit t'sais, ils l'ouvrent pas vraiment. Ils disent mettons – comme moi j'étais à Verdun – faque ils disent « on va faire l'assemblée à Verdun, mettons mercredi midi. » Sauf que ils peuvent être à Pointe-aux-Trembles mettons, le mardi à 1h. Mais là toi ton employeur il va pas te libérer pour que t'aïlles à Pointe-aux-Trembles assister à une assemblée syndicale! Faque tu peux juste pas y aller pis en plus le local est petit. Eux y'ont prévu le nombre de sièges mettons pour les gens de Pointe-aux-Trembles t'sais. (Gaëlle, travailleuse sociale, 28 ans)

C'est là un premier choc pour les travailleurs précaires qui doivent composer avec les difficultés à s'intégrer aux activités syndicales en raison de leur statut de travail distinct de celui de leurs collègues jouissant d'un horaire de travail typique. Pour les travailleurs

précaires, les syndicats font preuve de peu d'efforts pour créer des circonstances de rencontre accessibles pour eux comme en témoigne la petite taille de la salle de réunion dont parle Gaëlle : l'exécutif de son syndicat n'anticipe pas une forte participation et ne prend pas d'arrangements pour l'encourager. Dans ces conditions, les travailleurs précaires ne sentent pas leur présence bienvenue aux instances du syndicat, un écueil majeur bloquant leur engagement durable au sein de l'organisation. La solidarité entre les membres du syndicat est pour les jeunes une composante majeure pour animer l'engagement, car c'est ce qui caractérisait leurs relations au sein de leur association étudiante.

Outre ces conditions restreintes d'accès aux assemblées, les participants ont fait part d'un mode de fonctionnement interne qui tend à étouffer les initiatives des membres par une forte rigidité des procédures en place. Leurs observations les portent à dire que le comité organisateur de ces événements télégraphie la teneur des discussions en fixant d'avance les sujets à l'ordre du jour, sans qu'il ne soit possible de les modifier au cours de l'assemblée.

C'est poche je trouve, finalement y'a pas de consultation vraiment des membres tant que ça. Eux y'arrivent avec leur opinion, ils nous la disent, ils nous disent « ça fait que là il va y avoir une grève pis il faut vraiment la faire. » [...] Ça fait pas de sens qu'ils nous présentent ça! Ils devraient présenter les faits pis nous laisser débattre! Mais ça se passe pas comme ça là. [...] Aïe les propositions là elles sont déjà adoptées, y'ont déjà tous les proposeurs, appuyeurs. Ils font tout ça entre eux là. Faque là quand je suis arrivée j'ai fait « ça a pas de bon sens, sont où vos règlements généraux? Moi si je veux faire une proposition je fais comment? » « Tu peux pas parce que l'ordre du jour est déjà écrit. » (Gaëlle, travailleuse sociale, 28 ans)

Les jeunes travailleurs n'ont donc pas les coudées franches pour prendre la parole lors de ces assemblées afin de mettre de l'avant les enjeux et préoccupations qui leur sont

chers. Il est impossible pour eux de se considérer comme des acteurs à part entière au sein du syndicat puisque les enjeux traités collectivement en assemblée sont déterminés par une minorité d'individus. Ces personnes qui détiennent l'autorité au sein du syndicat ne sont pas précaires et ne prennent pas en considération les doléances particulières à cette tranche de travailleurs, car ils n'ont eux-mêmes pas connu ce type d'emploi. Pour Anabelle, son statut de précaire limite directement son engagement, car sa situation n'est pas prise en compte par les décideurs de son syndicat : « Ben, y'aident les personnes qui sont permanentes, parce que c'est un comité qui est souvent composé de gens qui sont permanents, qui font des activités entre personnes permanentes. Faque est-ce que ça m'aide à être impliquée? Non, pas nécessairement. » Il est alors malaisé pour les jeunes de faire bloc dans une optique de solidarité, plutôt contraints à se plier aux idées du comité exécutif sans d'autres recours.

L'engagement des jeunes au sein du syndicat selon leurs propres termes est également limité en raison des mécanismes dont dispose l'organisation afin de maintenir le *statu quo*. Pour les travailleurs précaires, les structures syndicales semblent figées, tant par leurs règlements généraux que par les personnes élues qui les appliquent. Ayant tenté de s'introduire dans ce milieu, Mario a pu constater que le monde syndical est une « famille », un terme qu'il emploie, car à son sens, les liens de loyauté entre les individus les plus actifs du syndicat forment un réseau où chacun protège la position de l'autre. Alors que la loyauté des membres pour le syndicat est en théorie une composante importante de l'engagement syndical, elle agit à son sens à l'encontre de l'intégration des nouveaux venus.

C'est stable, c'est prévu d'avance, tout est canné d'avance dans leurs élections. Faque y'a pas grand-chose à faire là. [...] Quand que y'a une plénière t'as droit à un certain nombre de prises de parole avant de fermer la plénière. Donc souvent, ce qui peut arriver c'est que y'a des gens qui sont sélectionnés d'avance pour aller prendre la parole pour dire « ah y'est ben le *fun* votre programme, je suis content que vous vous re-présentiez merci monsieur. » Bon, va t'asseoir. C'est un tour de parole. Pis là ils se mettent comme ça pis ils calculent le fait que la personne trouble qui s'en va dire de quoi de pas fin pour la personne qui se présente, ce soit le dernier tour de parole, faque y'a personne qui peut répondre dessus. C'est limite anti-démocratique. (Mario, analyste économique, 28 ans)

L'organisation syndicale telle que vue par les travailleurs précaires ne présente donc pas les traits du renouveau syndical, dans la mesure où ils ne laissent pas place aux membres de la base pour qu'émergent de nouvelles actions. Conçu dans le cadre de ce mémoire sous le jour du syndicalisme de mouvement social, on notera que celui-ci se distingue du syndicalisme corporatiste par son ouverture aux propositions émanant des membres.

L'action syndicale est gouvernée selon la formule *top-down*, en vertu de laquelle les membres doivent se soumettre aux décisions des membres du comité exécutif sans pouvoir y mettre leur grain de sel et exprimer leurs qualités individuelles de manière à concevoir leur militantisme sous la forme élective à laquelle ils tiennent *à tout prix*. Un tel fonctionnement ne permet pas aux nouveaux arrivants d'occuper une position de *leadership* à moins d'entrer dans la famille du syndicat sans froisser les membres en position de pouvoir. C'est là une contradiction immédiate aux désirs des jeunes qui souhaitent faire du syndicat une activité élective : leur engagement doit se faire en fonction des valeurs qui leur sont propres et mettre en œuvre des compétences qu'ils ont acquises. L'engagement syndical fermé au changement issu de la relève telle que

l'envisagerait les travailleurs précaires ne correspond pas à cette visée expressive, qui est à sa base une démarche adaptée aux besoins et désirs de l'individu.

Cette inclination à vouloir faire « changer les choses » au gré de l'initiative individuelle s'oppose à la routine, certes, mais peut être également perçue comme une menace à la stabilité des instances syndicales. C'est ce qui s'est produit lorsque Mario a confronté les représentants présents au congrès au sujet de l'incapacité du syndicat à faire preuve d'adaptabilité et de souplesse pour répondre aux préférences des jeunes travailleurs.

Y'avait une table ronde [sur la faible participation des jeunes] pis c'est drôle parce que c'est toute des vieux qui parlaient. Pis un moment donné j'ai levé ma main pis j'ai dit [...] « vous êtes pas en train de perdre vos jeunes, les jeunes s'impliquent autant qu'avant, regardez en économie sociale ils sont tous là. Dans les organismes communautaires, dans les asso étudiantes, parce qu'eux autres ils veulent que ça bouge. Pis un syndicat ça bouge pas. » L'animateur a dit : « Ah merci c'est intéressant, merci de votre point de vue. » J'étais là avec le président de mon syndicat pis y'a dit : « Mario, bravo, t'as du courage d'aller prendre la parole, mais fais attention, ce genre de commentaire là ils les écoutent pis ils les retiennent... » (Mario, analyste économique, 28 ans)

Ces caractéristiques des instances syndicales ont pour effet de créer un sentiment d'illégitimité chez les jeunes travailleurs précaires, dans la mesure où ceux-ci ne se perçoivent pas comme des membres à part entière du syndicat. De la même façon que leurs conditions d'emploi flexibles les différencient de leurs collègues sur le plan professionnel, ils se trouvent également mis à part au niveau de l'activité syndicale. Ils ne saisissent pas les assemblées comme l'occasion de faire valoir leur voix, car pour eux, leur présence éphémère au sein de l'entreprise inhibe la prise de parole. « T'sais c'est un peu intimidant aussi ce milieu-là. T'as une journaliste de GROUPECOM qui parle au micro pis qui s'exprime super bien pis qui défend ses affaires. Toi t'es le gars à la mise

en ondes, temporaire. Ça c'est moi... » Pour les participants, les syndicats reproduisent la dévalorisation que vivent les travailleurs précaires en entreprise, ce qui se pose comme une barrière majeure pour leur engagement.

4.4 DES TERRAINS DE LUTTES CONVENTIONNELS

Les velléités de nos jeunes souhaitant s'engager au sein du syndicat se trouvent exacerbées par leur incapacité à se reconnaître dans les luttes, enjeux et priorités que formulent les comités exécutifs de leurs syndicats. Alors qu'il est important pour les jeunes de mener leur engagement en leurs termes, selon des valeurs qui sont les leurs, les syndicats des participants favorisent plutôt une vision corporatiste conventionnelle de leur action. On entend par là que la totalité de ses efforts se limite à la défense des intérêts des travailleurs qu'ils représentent. Cette approche traditionnelle du syndicalisme ne parvient pas à susciter l'enthousiasme des jeunes dans la mesure où ceux-ci ne se conçoivent pas comme des membres à part entière de l'entreprise, ni donc membres du syndicat dont les droits seront adéquatement défendus.

T'sais surtout le discours c'est vraiment « on est des petits employés pis on va se faire marcher dessus par le patronat. » Pas très marxiste, t'sais j'veux dire c'est ben *basic* là. L'idée va pas tant plus loin que ça. C'est jamais abordé, en tout cas de ce que j'ai vu là, qu'on pourrait être en solidarité avec d'autres personnes en lutte complètement extérieures au réseau. C'est pas vraiment parlé. (Gaëlle, travailleuse sociale, 28 ans)

Ce discours que Gaëlle entend de son comité exécutif ne la rejoint pas du fait qu'il englobe tous les travailleurs et travailleuses du centre jeunesse en une masse homogène, soit « les petits employés ». Cette stratégie, mise de l'avant pour stimuler la solidarité

des membres du syndicat, tombe toutefois à plat chez les travailleurs précaires, car elle fait fi des enjeux spécifiques aux travailleurs précaires. Évacués du discours, leur représentation de la part du syndicat se trouve absorbée par les préoccupations des travailleurs permanents. Ces derniers acquiescent pleinement à la vision mise de l'avant par le comité exécutif, selon laquelle les membres du syndicat et les employeurs sont pris dans un bras de fer afin de tirer la plus grande part du gâteau à l'issue des négociations. Les participants notent que le syndicat est saisi par leurs collègues comme un outil de représailles contre leur employeur.

Mais la première [réunion syndicale] que je suis allée c'était quand même assez particulier parce que tu vois que le monde ont beaucoup de ressentiment envers la [maison de réinsertion], faque c'était comme un vomi pendant les réunions syndicales qui fait en sorte que le climat était moyen productif-constructif. Pis c'est pas à travers ça qui se bâtissait une solidarité entre les membres je trouve là. Pis on est pas tant que ça pis on arrive de trois maisons différentes, avec chacune des problématiques différentes. (Anabelle, conseillère clinique, 25 ans)

La réduction de la fonction du syndicat à ce rapport d'opposition entre employés et employeurs prévient également l'inscription du syndicat au sein de terrains de lutte plus larges où les jeunes pourraient mener un rôle qui correspond à leurs intérêts personnels. À ce niveau, quelques participants ont fait part de leur désir de voir des comités diversifiés au sein du syndicat, puisque cette ouverture à divers enjeux était le point fort de leur engagement auprès de leur association étudiante. Étudiante très engagée lors de son baccalauréat en travail social, Gaëlle n'a pu retrouver pareilles opportunités pour militer sur les causes qui lui tiennent à cœur lors de son arrivée au centre jeunesse.

C'est sûr que j'suis minoritaire là-dedans (rires)! Ici, en plus là, en région là, pff on en entend de toutes sortes là. Un comité LGBT c'est pas à la veille de se faire. T'sais les gens sont pas si ouverts d'esprit que ça. Même si c'est des intervenants sociaux. Ils verraient pas tout le temps la nécessité peut-être. Comité vert oui c'est plus

comme à la mode si tu veux. Mais je pense pas que les gens prendraient leur temps de travail, je pense pas que les employeurs le permettraient. (Gaëlle, travailleuse sociale, 28 ans)

Il apparaît dès lors que les aspirations des jeunes envers leur emploi et leur syndicat ne sont pas partagées par la plupart de leurs collègues. Ceux-ci ne semblent pas envisager leur emploi sous l'égide de valeurs expressives, mais plutôt sous un rapport instrumental. Les jeunes participants sont ainsi isolés dans leur volonté de renouveler les orientations du syndicat en y intégrant des comités d'actions aux visées plus diversifiées que la protection des droits des travailleurs. Ils se doivent alors de constater qu'il ne sera pas possible de saisir l'engagement syndical comme une activité élective au même titre que leur militantisme au sein de leur association étudiante. Non seulement l'institution syndicale fait preuve d'un immobilisme dans ses façons de faire, mais la plupart des membres du syndicat n'ont pas les mêmes priorités que les jeunes précaires. Aux yeux des participants, le syndicat est abordé par ses membres plus âgés, et dotés d'un emploi permanent, comme un lieu d'échanges pour se tenir au fait de la vie des collègues avant tout.

Les gens qui sont sur la liste de rappel comme moi, premièrement c'est des jeunes, souvent qui sortent de l'université faque des fois y'ont comme vécu des luttes étudiantes faque sont encore un peu crinqués. Pis t'sais oui on n'a pas de poste pis on bouge plus, mais en même temps on vit une précarité faque on veut savoir qu'est-ce qui se passe. Faque je pense que ces gens-là se mobilisent. Je pense y'a aussi une grosse partie de personnes plus vieilles mettons, plus sur le bord de leur retraite. Ils connaissent tout le monde dans le centre jeunesse, ils connaissent les représentants syndicaux pis ils y vont parce que le dîner est fourni pis ils veulent savoir un petit peu t'sais. (Gaëlle, travailleuse sociale, 28 ans)

On assiste alors à un contraste quant aux motivations et attentes qui se posent derrière la participation des membres aux activités syndicales. Pour les jeunes qui ont contribué

à la présente enquête, leur engagement doit être mené en tant que projet. Ils souhaitent mener des initiatives que devrait encadrer et supporter leur syndicat. Les décideurs des syndicats des participants embrassent au contraire la dimension sociale que privilégient les employés de longue date en prenant la responsabilité d'organiser des événements sociaux pour ses membres.

Dans le fond GROUPECOM depuis 2-3 années, ils font plus de *party* de Noël (rises). Avant y'en faisaient, y'ont des studios et tout ça, y'ont tout l'équipement donc ça coûterait pas tant cher. Pis là y'en font plus à cause des coupures pis tout ça, faque là le syndicat a pris le relais là-dessus, y'ont loué une salle pis y'ont organisé le *party*. C'est comme les intérêts employés encore. Sauf que ça a créé un peu des problématiques parce que à GROUPECOM y'a des employés qui sont pas syndiqués [...] eux ils pouvaient pas aller au *party* de Noël parce c'était organisé par le syndicat (Jacob, metteur en ondes, 27 ans)

La somme de ces constats amorce une réponse quant à la possibilité d'envisager l'engagement syndical à titre d'activité élective, soit l'objet principal de l'enquête. Les jeunes participants ont en effet confié que l'engagement syndical ne représentait pas pour eux une activité accessible ni satisfaisante au niveau de leurs aspirations. Ce type d'organisation leur était tout d'abord mal connu lors de leur arrivée en entreprise, une neutralité qui n'a pas été remédiée de façon positive lors de leur participation aux activités et instances syndicales qui leur ont été proposées. Celles-ci se comparent défavorablement à leur expérience avec leur association étudiante, dans la mesure où les politiques internes étouffent tout vent de changement que les jeunes pourraient apporter pour configurer leur engagement selon leurs qualités personnelles. Leur difficulté à s'insérer dans la « famille » qu'est le syndicat est pour eux exacerbée par leur statut de précaire, car les comités exécutifs des syndicats sont selon leur expérience formés d'individus jouissant d'un emploi permanent. Pour cette raison, les intérêts des précaires

ne sont pas adéquatement représentés et il leur est malaisé de mener des changements afin de remédier à ce déficit de représentation. Ils sont plutôt confinés aux luttes envisagées par les décideurs du monde syndical, soit principalement un rapport de confrontation auprès de l'employeur. Cette vision du syndicalisme n'est pas bien accueillie, car elle ne permet pas aux jeunes d'y mener un projet de leur propre initiative afin des objectifs qu'ils jugent significatifs. C'est cette visée qui, créée lors de leur passage à l'université, exige la recherche d'une activité élective distincte de l'emploi précaire. Il apparaît dès lors que l'engagement syndical, du moins tel que vécu par les six participants rencontrés, ne peut pas se conformer à cette fonction d'expressivité et pousse les jeunes à la recherche d'activités électives alternatives.

En outre, on se doit de constater que les principes du syndicalisme de mouvement social n'ont pas pénétré les syndicats des participants. Au contraire, les travailleurs précaires ont été confrontés à un syndicalisme de type corporatiste. Celui-ci se révèle fondamentalement incompatible aux aspirations des jeunes formées à l'université et laisse donc place à d'autres milieux d'engagement qui pourraient présenter ses caractéristiques, soit la défense d'enjeux diversifiés au sein d'une structure laissant une grande marge de manœuvre aux individus de la base.

4.5 L'ACTIVITÉ ÉLECTIVE EN MARGE DE L'EMPLOI SYNDIQUÉ

Ce constat semble avéré par le choix des jeunes précaires de mener de front d'autres activités qui partagent certaines similitudes avec l'engagement syndical et associatif dans le milieu universitaire. Il convient de noter que celles-ci comportaient une importante signification pour les participants comme en témoignent leur enthousiasme et le temps

accordé à leur description lors des entretiens. Bien qu'un large éventail d'activités ait été sélectionné par les participants, il est toutefois possible de tracer certaines similitudes qui les unissent.

Le militantisme politique de Guy, l'engagement communautaire cher à Mario et le pouvoir de Fanny au sein d'un syndicat anarchiste font office d'activités électives au sens associé précédemment à cette expression. En effet, l'une et l'autre revêtent cette valeur du fait qu'elles leur permettent d'exprimer leurs qualités personnelles, les compétences dont ils se sont dotés, bref les aptitudes grâce auxquelles se manifeste leur esprit d'initiative.

C'est précisément ce qui motive l'activisme de Guy pour un parti politique de gauche, dont les idéaux correspondent de près aux siens. Pour lui, une meilleure représentation des idées de son parti dans son quartier est un objectif satisfaisant du fait qu'il partage les mêmes valeurs : il s'agit à ses yeux d'un projet aux retombées bénéfiques ce qui accorde un bienfondé intrinsèque à son engagement.

C'est pas seulement les gens de Villeray pour lesquels on se bat, mais dans le mode de scrutin dans lequel on vit on se bat également pour je dirais des milliers de personnes qui appuient les idées de ce parti politique-là mais qui habitent dans des circonscriptions où ce que pour le moment y'a vraiment aucune chance que notre parti rentre comme c'était mon cas à moi quand j'étais à Laval. Donc, de cette perspective-là ça devient encore plus important, on a comme un devoir moral envers ces gens-là qui nous supportent, qui va au-delà de notre circonscription. (Guy, agent de transfert de connaissances, 27 ans)

Les retombées sur une grande échelle des efforts de son parti justifient pour lui le temps qu'il y investit, une distinction importante face au syndicalisme conventionnel qui

selon les participants demeure limité au rapport antagonique entre employeurs et employés.

En choisissant une activité à l'extérieur des murs de l'entreprise, les jeunes ont accès à une grande diversité d'organisation auprès desquelles il leur est possible de s'engager. Ce choix sans entrave est un atout important pour les jeunes précaires, car il leur permet de s'investir dans une activité dont les valeurs sont près des leurs. C'est ainsi que peut être conçu le choix de Fanny de devenir une membre active d'un syndicat international anarchiste, bien différent des grandes centrales à l'instar de la CSN ou de la FTQ. Cette organisation n'est pas comme les autres attachées à des lieux de travail et précis ni ne collecte des cotisations obligatoires comme le stipule la formule Rand. Dans son cas, ses membres joignent la cause sur une base volontaire et décident de donner temps, argent et énergie afin de défendre les droits des travailleurs selon un ensemble de valeurs particulières. Ce type d'organisation rejoint Fanny par son historique contestataire.

On syndique pas une entreprise en particulier, t'sais on va faire comme la CSN ou autre, qui rentre dans un milieu de travail pis qui syndique tout le monde, nous autres on syndique des personnes individuellement, faque c'est qui se sent à l'aise avec nos principes pis qui a envie de joindre le syndicat en fonction de ses valeurs. Faque ça donne qu'on a autant des étudiants que des ouvriers d'usine, on a quelques profs, on a des courriers à vélo, toute sorte de monde. C'est vraiment le seul syndicat qui permet en fait de rejoindre ces personnes-là parce qu'autrement c'est pas des milieux que les grosses centrales vont rejoindre. Pis c'est pas non plus des personnes qui se sentent rejointes par la culture des gros syndicats. [...] T'sais on a un fonctionnement assez atypique comparativement à d'autres syndicats, [...] c'est vraiment un principe de solidarité pis d'action directe. (Fanny, barista, 26 ans)

L'expérience syndicale de Fanny est ici considérée comme une activité élective distincte de ce qu'ont vécu les autres participants au sein de grandes centrales du fait

qu'elle affiche un mode de fonctionnement interne toutes deux uniques sur l'ensemble des six participants.

Les activités électives choisies par les jeunes se démarquent également des syndicats par les retombées rapides et concrètes de leur engagement. Pour les participants, il est primordial que les effets du travail accompli dans le cadre de leur activité soient perceptibles pour valider les efforts qui y ont été mis. Cet avantage est mis de l'avant par Mario, qui lors de ses temps libres travaille pour une organisation bénévole visant à accroître la disponibilité de logements étudiants abordables. L'engagement de Mario est pour lui satisfaisant dans la mesure où ses compétences sont utilisées pour achever un projet en suivant un échéancier rapide. Les analyses du marché immobilier qu'il a menées pour leur compte permettront à l'organisme de mettre sur pied un premier bâtiment de 150 logements. Ce cas de figure illustre pour lui un avantage notable que détiennent les organismes communautaires sur les syndicats :

[ils] ont des résultats concrets, de la brique! C'est difficile que faire plus concret que 150 logements pour les étudiants là. La CSN a jamais fait ça 150 logements pour les étudiants. Je pense pas qu'ils aient jamais fait un logement pour n'importe qui. Faque c'est ça, je préfère mettre mon énergie là-dedans. (Mario, analyste économique, 28 ans)

Au contraire de l'organisme où il est bénévole, Mario reproche à son syndicat de limiter l'utilisation de ses ressources par un cadre bureaucratique qui ralentit les démarches des jeunes souhaitant en faire l'utilisation pour mener des projets de leur propre élan. Les règlements pointus et l'exigence de nombreux comptes-rendus qui entourent les fonds syndicaux destinés aux initiatives de jeunes rendent ceux-ci obsolètes

pour la relève. La flexibilité dont fait preuve le milieu communautaire le pose comme une alternative plus satisfaisante à cet égard.

Ça prend un renouveau syndical parce que c'est trop gros pis t'sais je fais partie de la génération des milléniaux pis je l'ai dit moi un projet faut pas que ça dure trop longtemps. J'aime ça quand que on est capable de rentrer dans un horizon de temps prédéterminé pis pas trop loin dans le futur. Pis si je présente un projet à la CSN pour faire bouger quelque chose j'aurai pas fini avant ma retraite. (Mario, analyste économique, 28 ans)

La rapidité des résultats observés dans le cadre des activités électives poursuivies par les jeunes comporte également l'avantage de leur permettre de diversifier leurs actions en interrompant leur présence au sein d'un organisme pour se joindre à un nouveau, ou encore combiner deux d'entre elles simultanément. En favorisant plusieurs engagements menés avec une haute intensité en termes d'investissement personnel, les travailleurs précaires sont en mesure de prendre le pouls de plusieurs milieux et ainsi déterminer lesquels d'entre eux leur conviennent le mieux. Gaëlle a fait preuve d'une telle polyvalence en s'impliquant sur le conseil d'administration de deux organismes à la sortie de l'université : d'abord un centre de santé pour femmes puis un Fonds d'investissement régional jeunesse. Pour elle, la recherche d'une activité qui pique son intérêt est une démarche importante, puisqu'elle souhaite avant tout s'engager dans le milieu bénévole.

Mais là on est déménagés à Montréal, là j'étais plus étudiante, c'était vraiment difficile pour moi de me trouver des mouvements, des organismes qui m'intéressaient. Faque je me suis plus consacrée au travail. Mais on allait quand même mettons aux rassemblements de l'asso des locataires, on s'est impliqués contre la gentrification du quartier de Villeray mettons. (Gaëlle, travailleuse sociale, 28 ans)

Étant donné que les activités électives ne sont pas encadrées par un contrat de travail rémunéré, ils ne sentent aucun malaise à quitter après seulement quelques mois si jamais leur engagement ne leur apporte pas satisfaction. La liberté du choix des jeunes dans leur rapport aux activités électives distingue ces dernières de l'engagement syndical. Elles ne sont liées à aucune autre obligation professionnelle et ne découlent que de la volonté de l'individu de s'y investir en raison de son intérêt personnel. Il lui est donc possible de profiter à ce moment de leur flexibilité puisqu'il possède le pouvoir de dicter des circonstances de son engagement, voire même d'y mettre un terme lorsque l'activité ne lui convient plus. L'engagement bénévole de Mario auprès d'un centre d'éducation économique pour les familles en situation d'endettement reflète la liberté dont jouissent les jeunes ayant choisi de s'impliquer dans le milieu communautaire :

J'ai vraiment aimé mon expérience, c'était le *fun*, mais ben y'a deux raisons pourquoi que j'ai arrêté de m'impliquer là : c'est que c'était à Ville-Émard pis je restais à Ville-Émard à l'époque quand j'ai commencé à m'impliquer là pis maintenant je suis à Villeray donc ça me faisait beaucoup de transport pour mes rencontres de CA donc c'est la raison principale pourquoi j'ai arrêté. Pis y'a aussi le fait que – je me répète hen –, mais c'est une organisation qui prend un peu de temps à bouger. Moins que les syndicats, mais ça prend du temps à bouger. (Mario, analyste économique, 28 ans)

Pour les participants, la redevance par loyauté pour l'organisme où ils sont impliqués cède le pas à la satisfaction personnelle qu'ils tirent de leur engagement. Pour eux, l'activité élective doit être l'opportunité de mettre en valeur de leur expressivité par le biais de leurs compétences, sans quoi l'engagement perd ce bénéfice qui lui est unique. En effet, la recherche de ces activités en marge de l'emploi survient du fait que celui-ci ne peut répondre aux aspirations expressives des jeunes ni l'engagement en milieu syndical.

En somme, les jeunes précaires ne peuvent envisager l'engagement syndical à titre d'activité élective, de sorte qu'ils se tournent vers d'autres milieux possédant des caractéristiques inédites. Prenant place en dehors des murs de l'entreprise, ces activités piquent l'intérêt des jeunes en proposant un projet qui correspond à leur valeur qui aboutira à un résultat qui est significatif pour eux. Les travailleurs précaires ont ainsi l'occasion de satisfaire des aspirations d'expressivité formulées en milieu universitaire, puisque leurs compétences sont mises à profit dans un contexte étranger aux obligations économiques qui touchent l'emploi et, dans une moindre mesure, l'engagement syndical. De surcroît, ces activités sont accomplies dans une structure plus flexible, où il est possible de constater la production rapide de résultats pour confirmer les efforts des jeunes.

CONCLUSION

L'analyse des propos recueillis auprès des six participants rend donc état de leur préférence pour leur investissement au sein d'activités où il est possible de percevoir rapidement les effets de leurs efforts. L'engagement dans le milieu communautaire ou politique est pour eux avantageux puisque sa plus grande flexibilité est réceptive aux initiatives des jeunes : ils y ont les coudées franches pour mettre sur pied un projet personnel ou pour contribuer à leur façon à des démarches en cours. Ces avenues se démarquent également des syndicats traditionnels par leur nombre. Comme il est simple de s'intégrer à ces nouveaux organismes comme de les quitter au moment opportun, les jeunes peuvent multiplier leurs expériences en passant rapidement d'un organisme à l'autre, à mesure que les projets qu'ils y mènent atteignent un dénouement satisfaisant.

L'importance primordiale que les jeunes accordent à leur liberté de choisir parmi toutes ces options peut être conceptualisée par le modèle de l'expérimentation tel que conçu par Olivier Galland (1990). Pour l'auteur, les jeunes deviennent responsables de la construction de leur propre identité au tournant du millénaire. L'accessibilité accrue des études diminue l'importance de l'héritage des parents au niveau des connaissances et des opportunités d'emploi, de sorte que les membres de la génération Y font face à l'impératif de tracer leur propre parcours. Le moment de la jeunesse est alors défini comme cet âge de la vie où les jeunes expérimentent afin de trouver leur voie. L'expérience de la précarité serait en ce sens étroitement associée à la nature même de cet âge qu'est la « jeunesse », mode de vie intermédiaire entre les périodes bien définies que sont l'âge adulte et l'enfance (Galland, 1990 : 540). Les activités électives semblent représenter

pour les participants une part intégrante de cet âge de la vie dans la mesure où elles sont tant multiples que diverses et permettent de former leur portefeuille d'insertion citoyenne. La construction autonome de l'identité des jeunes passe, pour les travailleurs précaires, par le cumul des activités rémunérées et bénévoles, aucune ne se montrant individuellement constitutive de l'identité entière du jeune.

L'expérimentation des participants revêt également les caractéristiques mises de l'avant par Cécile Van de Velde, pour qui cette période a pour objectif de repousser l'entrée définitive dans la vie adulte.

Loin d'être vécus comme une précarité subie, ces itinéraires discontinus sont prioritairement associés à une rhétorique de la construction de soi et à une représentation d'un âge adulte lointain et subjectif. S'y affirme la volonté de se confronter à de multiples expériences afin de se réaliser et d'être prêts à exercer des responsabilités professionnelles ou familiales (Van de Velde, 2008 : 38).

Il ressort de l'analyse que les jeunes précaires ne se considèrent pas eux-mêmes comme des adultes, mais souhaitent au contraire repousser l'arrivée de cette dénomination. L'engagement à long terme au sein d'une activité unique leur apparaît définitif et tendrait à limiter leur liberté d'action. Pour les jeunes, la flexibilité des activités électives est une condition *sine qua non* à leur participation, sans quoi ils risquent de se sentir pris au piège, casés dans l'organisation de sorte que celle-ci risque de restreindre le processus de construction de l'identité des jeunes. Si pour eux il est possible, voire souhaitable, de dédier l'entièreté de leur engagement à une activité unique, il est primordial de mener au préalable l'expérimentation d'une multitude d'entre elles et ainsi faire un choix éclairé. C'est à cette condition qu'ils pourront mettre fin à leur statut de jeune et consentir à endosser celui d'adulte.

C'est précisément pour cette raison que l'engagement syndical tel que vécu par les jeunes précaires ne saurait s'intégrer à cette période d'expérimentation du fait de sa rigidité perçue. Arrimé de près à l'emploi détenu, le syndicat se montre réfractaire à la prise en main de ses instances par les jeunes précaires et fait preuve d'un immobilisme favorisant les membres permanents. Face à certains mécanismes limitant leur participation active aux instances du syndicat, les jeunes ne peuvent y faire valoir les enjeux qui sont les leurs et sont plutôt contraints à épouser les valeurs promulguées par les décideurs. Le partage de telles valeurs et celles des jeunes représente pourtant une dimension fondamentale de l'engagement tel que conçu par Gordon (1980), de sorte que les jeunes ne sont pas en mesure de développer le sentiment de loyauté requis ni donc de s'y investir.

Force est donc de constater que les syndicats chargés de la défense des droits des participants n'ont pas intégré les principes fondamentaux du renouveau syndical, conçu sous la forme d'un syndicalisme de mouvement social. Les principales caractéristiques de ce nouveau genre de syndicalisme brillent par leur absence lors des entretiens : plutôt que de mener un activisme large dans une perspective de justice sociale (Camfield, 2007), les orientations syndicales relatées par les participants se limitent au contraire aux intérêts professionnels de leurs membres. Outre leur incapacité à se poser en solidarité aux autres mouvements sociaux, les syndicats n'ont pu faciliter l'intégration des précaires et restreignent la prise de parole lors de ses instances. Pour Camfield, l'intégration des franges négligées de la population au syndicalisme, dont font partie les travailleurs précaires, doit au contraire se mener en mettant l'accent sur les besoins et priorités spécifiques à ces travailleurs. Alors que le syndicalisme se posait en théorie comme une

possible activité élective, le syndicalisme corporatiste en place fait avorter cette opportunité.

La situation des jeunes participants de notre étude se distingue en outre de la perspective de l'expérimentation de Van de Velde du fait que pour eux, l'emploi précaire n'est pas une part volontaire de leur mode de vie flexible. Il constitue plutôt en un état plus ou moins désirable, car il est subi. Le modèle de l'expérimentation est par ailleurs élaboré par l'auteure en référence au modèle danois, alors que celui-ci soutient les jeunes par un régime de protection financière notamment sous la forme « d'une couverture élevée du chômage et d'une politique de formation continue » (Van de Velde, 2008 : 20). Ainsi épaulés, ces jeunes ne subissent pas leur précarité, mais peuvent au contraire l'envisager comme un processus de construction de leur identité tel que l'entendait Galland (1990). Ce processus englobe également le fractionnement de leur carrière en une suite de contrats distincts, entrecoupés de retour aux études.

Nos interlocuteurs font cependant une distinction importante entre ces deux pendants de la flexibilité. Alors qu'elle est effectivement prisée lorsqu'il est question des activités électives qu'ils mènent de leur plein gré, ils sont prompts à critiquer le régime atypique qui caractérise leur emploi. Pour eux, la flexibilité professionnelle n'est pas vécue comme un choix, mais comme une donnée imposée par un marché de l'emploi qui ne peut leur offrir un emploi permanent. À leur sens, il leur serait possible de mettre à profit les avantages d'un mode de vie flexible, tout en détenant le contrôle de cette flexibilité. L'emploi précaire se porte en opposition à un processus volontaire de la construction de l'identité du fait qu'il en dicte les bornes sans tenir compte des priorités des jeunes. Survient alors un sentiment d'insécurité résultant de leur instabilité professionnelle et

financière. En ajustant leur vie au rythme des contrats qu'ils peinent à obtenir, il leur est impossible de planifier les activités qu'ils comptent mener en marge du travail rémunéré. Au contraire, le faible nombre d'opportunités professionnelles les contraint à saisir immédiatement chaque contrat disponible. Les activités électives viennent donc meubler les périodes d'inactivités qui jalonnent la carrière des précaires en dépit de leur désir d'occuper un emploi de manière durable où il leur serait possible de faire valoir leur expressivité. Plutôt que d'enrichir l'identité des précaires, elles ne sont finalement pour qu'eux qu'une solution de remplacement, puisque ni l'emploi atypique ni le syndicalisme conventionnel qui s'y rattache ne se montrent à la hauteur des aspirations que les jeunes se sont formés lors de leur formation à l'université. La phase d'expérimentation des jeunes, du moins chez les Québécois, est donc altérée par une précarité professionnelle subie à laquelle ils remédient, tant bien que mal, par des activités en marge de celle-ci.

BIBLIOGRAPHIE

- AGE, Lars-Johan. « Grounded theory methodology: positivism, hermeneutics, and pragmatism », *The qualitative report*, vol. 16, n°6, 2011, p. 1599-1615.
- ALDIABAT, Khaldoun M. et Carole-Lynne LE NAVENEC. « Philosophical roots of classical grounded theory: Its foundations in symbolic interactionism », *The Qualitative Report*, vol. 16, n°4, 2011, p. 1063-1080.
- ALLVIN, Michael et Magnus SVERKE. « Do new generations imply the end of solidarity Swedish unionism in the era of individualism », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 21, 2000, p. 71-95.
- AMSTEUS, Martin Nils. « The validity of divergent grounded theory method », *International Journal of Qualitative Methods*, vol. 13, n°1, 2014, p. 71-87.
- ANDOLFATTO, Dominique. « Syndicalisme et individualisme », *Projet*, vol. 271, n°3, 2002, p. 81-89.
- ARULAMPALAM, Wiji et Alison L. BOOTH. « Union status of young men in Britain: a decade of change », *Journal of Applied Econometrics*, 2000, p. 289-310.
- ASSELIN, Suzanne. *Données sociales du Québec, Édition 2005*, Institut de la statistique du Québec, 2005.
- BAILEY, Janis, Robin PRICE, Lin ESDERS et Paula McDONALD. « Daggy shirts, daggy slogans? Marketing unions to young people », *Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n°1, 2010, p. 43-60.
- BECK, Ulrich. *La société du risque*, Paris, Aubier-Flammarion, 2001.
- BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Chicago, Presses de Chicago, 1975.
- BÉJI, Kamel et Anaïs PELLERIN. « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles*, vol. 65, n°4, 2010, p. 562-583.
- BERGER, Peter et Thomas LUCKMANN. *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1986.
- BERNIER, Jean. « La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation », *Relations industrielles*, vol. 67, n°2, 2012, p. 283-303.
- BINGOLY-LIWORO, Germain et Évelyne LAPIERRE-ADAMCYK. « Devenir parent au Canada. L'effet de l'allongement des études », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 35, n°2, 2006, p. 103-140.
- BIZEUL, Daniel. « Le récit des conditions d'enquête : exploiter l'information en connaissance de cause », *Revue française de sociologie*, 1998, p. 751-787.
- BLANDEN, Jo et Stephen MACHIN. « Cross-Generation Correlations of Union Status for Young People in Britain », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, n°3, 2003, p. 391-415.

- BOURDIEU, Pierre. « L'objectivation participante », dans *Esquisses algériennes*, Paris, Seuil, 2008.
- BOURDIEU, Pierre. « L'essence du néolibéralisme », *Le Monde diplomatique*, mars 1998.
- BOURDIEU, Pierre. *Les Héritiers : les étudiants et la culture*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1984.
- BOURDIEU, Pierre. « La jeunesse n'est qu'un mot », dans *Questions de sociologie*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1980, p. 143-154.
- BOURDIEU, Pierre. « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 24, n°1, 1978, p. 2-22.
- BOYCHUK DUCHSCHER, Judy E. et Debra MORGAN. « Grounded theory: reflections on the emergence vs. forcing debate », *Journal of advanced nursing*, vol. 48, n°6, 2004, p. 605-612.
- BRATSBERG, Bernt et James F. RAGAN JR. « Have unions impeded growing wage dispersion among young workers? », *Journal of Labor Research*, vol. 18, n°4, 1997, p. 593-612.
- BRONFENBRENNER, Kate. « Organizing Women: The Nature and Process of Union-Organizing Efforts Among U.S. Women Workers Since the mid-1990s », *Work and Occupations*, vol. 32, n°4, novembre 2005, p. 441-63.
- BRUNELLE, Christian. « L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail », *Relations industrielles*, vol. 57, n°2, 2002, p. 282-308.
- BRYANT, Antony. « A Constructive/ist Response to Glaser's Constructivist Grounded Theory? » », *Historical Social Research*, n°19, 2007, p. 106-113.
- BRYSON, Alex, Rafael GOMEZ, Morley GUNDERSON et Noah MELTZ. « Youth-adult differences in the demand for unionization: Are American, British, and Canadian workers all that different? », *Journal of Labor Research*, vol. 26, n°1, 2005, p. 155-167.
- CAMFIELD, David. « Renewal in Canadian Public Sector Unions: Neoliberalism and Union Praxis », *Relations industrielles*, vol. 62, n°2, 2007, p. 282-304.
- CARUSO, Hwa Young Choi. « Art as a Political Act: Expression of Cultural Identity, Self-Identity, and Gender by Suk Nam Yun and Yong Soon Min », *The Journal of Aesthetic Education*, vol. 39, n°3, 2005, p. 71-87.
- CASTELS, Manuel. « La transformation du travail et de l'emploi. Travail en réseau, chômage et travail flexible », dans *La société en réseaux. L'ère de l'information*, Paris, Fayard, 1998, p. 267-322.
- CIAIRANO, Silvia, Emanuela RABAGLIETTI, Antonella ROGGERO et Tiziana Carmen CALLARI. « Life Satisfaction, Sense of Coherence and Job Precariousness in Italian Young Adults », *Journal of Adult Development*, vol. 17, n°3, septembre 2010, p. 177-89.
- CINGOLANI, Patrick. *Révolutions précaires : Essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris, Éditions La Découverte, 2014.

- CLOUTIER VILLENEUVE, Luc. « Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997 », *Institut de la statistique du Québec : Flash-Info*, vol. 15, n° 3, avril 2014, p. 1-19.
- CLOUTIER VILLENEUVE, Luc, Marc-André DEMERS, Julie RABEMANANJARA et INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE*, 2014. En ligne au : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/couverture_syndicale_qc-canada-ocde.pdf>, consulté le 17 mai 2017.
- COIQUAUD, Urwana et Lucie MORISSETTE. « Penser le renouveau syndical par la sphère financière », *Relations Industrielles*, 2010, p. 196–214.
- COONEY, Adeline. « Choosing between Glaser and Strauss: an example: Adeline Cooney looks at the reasons for choosing either Glaserian or Straussian grounded theory when conducting research and why she made her choice in a recent study », *Nurse Researcher*, vol. 17, n°4, 2010, p. 18–28.
- CORDEAU, Élisabeth. *Le syndicalisme de mouvement social, source de renouveau pour les syndicats québécois ? Le cas du Conseil régional FTQ Montréal-métropolitain*, Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, avril 2005.
- CÔTÉ, Nancy. « Pour une compréhension dynamique du rapport au travail : la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie », *Sociologie et sociétés*, vol. 45, n°1, 2013, p. 179-201.
- COUTU, Michel. « Les clauses dites « orphelins » et la notion de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne », *Relations industrielles*, vol. 55, n°2, 2000, p. 308-331.
- CRAFTER, Sarah, Lindsay O'DELL, Guida DE ABREU et Tony CLINE. « Young Peoples' Representations of 'Atypical' Work in English Society », *Children & Society*, vol. 23, n°3, mai 2009, p. 176-188.
- CREGAN, Christina. « Young people and trade union membership : a longitudinal analysis », *Applied Economics*, vol. 23, n°9, septembre 1991, p. 1511-1518.
- DARDOT, Pierre et Christian LAVAL. *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La Découverte, 2009.
- DENIS, Jean-Michel et Martin THIBAUT. « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'union syndicale Solidaires », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 18, n°2, 2014, p. 117-131.
- DION, Gérard. « L'origine de la formule Rand », *Relations industrielles*, vol. 30, n°4, 1975, p. 747-760.
- DURAND, Jean-Pierre. *La chaîne invisible : Travailler aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Éditions du Seuil, 2004.
- DURAND-ALLARD, Marc-Antoine. « Jeunes et syndicalisme : une intégration réussie? Analyse comparative de deux organisations syndicales du Québec », 2015. En ligne au : <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/11644>>, consulté le 17 mai 2017.

- DURKHEIM, Émile. *De la division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France, 2013.
- DURKHEIM, Émile. *L'évolution pédagogique en France*, Paris, Presses universitaires de France, 1969.
- EATON, Jonathan. *Union renewal in Canada : strategies, tactics, and public perceptions.*, Ottawa, Library and Archives Canada = Bibliothèque et Archives Canada, 2006.
- ECKERT, Henri et Virginie MORA. « Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes », *Travail et emploi*, n°113, 2008, p. 31-46.
- FANTASIA, Rick et Kim VOSS. *Hard Work : Remaking the American Labor Movement*, Oakland, University of California Press, 2004.
- FÉDÉRATION UNIVERSITAIRE DU QUÉBEC (FEUQ). *L'endettement étudiant : État des lieux, déterminants et impacts*, 21 août 2011.
- FLEURY, Charles. « La génération X au Québec : une génération sacrifiée? », *Recherches Sociographiques*, vol. 49, n°3, 2008, p. 475-499.
- FORTIN-BERGERON, Chloé, Olivier DOUCET et Marc-Antoine HENNEBERT. « Le leadership transformationnel comme source d'engagement syndical : le rôle modérateur de la justice », *Relations industrielles*, 2013, p. 409-430.
- FOURNIER, Marcel. *Émile Durkheim*, Paris, Fayard, 2007.
- FRENCH, Larry. « Canadian unions and the Rand formula from criminal conspiracy to social partner », *Education Forum*, vol. 29, n°3, 2003.
- GAGNÉ, Diane et Marie-Josée DUPUIS. « Quand le syndicat devient vecteur d'inégalités : les effets des clauses « orphelins » sur l'association syndicale », *Relations Industrielles*, vol. 71, n°3, 2016, p. 393-417.
- GALARNEAU, Diane, René MORISSETTE et Jeannine USALCAS. *What has Changed for Young People in Canada?* Statistiques Canada, juillet 2013.
- GALARNEAU, Diane et Thao SOHN. *Long-term trends in unionization*, Statistics Canada, 2013. En ligne au : <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11878-eng.pdf>>, consulté le 17 mai 2017.
- GALLAND, Olivier. *Les jeunes*, Paris, Éditions La Découverte, 2009.
- GALLAND, Olivier. « Un nouvel âge de la vie », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n°4, 1990, p. 529-551.
- GHEQUIÈRE, François. « Précarité du contrat de travail et risque de perte d'emploi en Europe », *Sociologie*, vol. 5, n°3, 2014, p. 271-290.
- GLASER, Barney. « Constructivist Grounded Theory? », *Grounded Theory Review : an International Journal*, vol. 11, n°1, 2012, p. 28-38.
- GLASER, Barney et Anselm STRAUSS. *La découverte de la théorie ancrée*, Paris, Armand Collin, 2009.

- GOLDKUHL, Göran et Stefan CRONHOLM. « Adding theoretical grounding to grounded theory: Toward multi-grounded theory », *International journal of qualitative methods*, vol. 9, n°2, 2010, p. 187–205.
- GOMEZ, Rafael, Morley GUNDERSON et Noah MELTZ. « Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n°3, 2002, p. 521-542.
- GÓMEZ, Rafael, Morley GUNDERSON et Noah MELTZ. *From « playstations » to « workstation »: youth preferences for unionisation*, London, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, coll. Discussion paper/Centre for Economic Performance, n°512, 2001.
- GORDON, Michael E. et al. « Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. », *Journal of Applied Psychology*, vol. 65, n°4, 1980, p. 479-499.
- GUILLAUME, Pierre. « L'État-providence en question », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n°69, 2001, p. 43-50.
- GUILLEMARD, Anne-Marie. *L'âge de l'emploi : les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Colin, 2003.
- HABERMAS, Jürgen. *La science et la technique comme idéologie''*, Paris, Gallimard, 1976.
- HAIVEN, Larry, Christian LÉVESQUE et Nicolas ROBY. « Pistes de renouveau syndical : défis et enjeux : Introduction », *Relations industrielles*, 2006, p. 567–577.
- HAMEL, Jacques, Gabriel DORÉ et Christian MÉTHOT. « L'individualisation des valeurs chez les étudiants », *Education et sociétés*, vol. 30, n°2, 2012, p. 167-182.
- HAMER, Jen. « Love, rights and solidarity in the recognition of prior learning (RPL) », *International Journal of Lifelong Education*, vol. 32, n°4, août 2013, p. 481-500.
- HEATH, Helen et Sarah COWLEY. « Developing a grounded theory approach: a comparison of Glaser and Strauss », *International Journal of Nursing Studies*, vol. 41, n°2, février 2004, p. 141-501.
- HECKSHER, Charles. *The New Unionism: Employee Involvement in the Changer Corporation*, New York, Basic Book Inc., 1988.
- HELLGREN, Johnny et Antonio CHIRUMBOLO. « Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being? », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 24, n°2, 2003, p. 271–289.
- HERNANDEZ, Cheri Ann. « Getting grounded: Using Glaserian grounded theory to conduct nursing research », *CJNR (Canadian Journal of Nursing Research)*, vol. 42, n°1, 2010, p. 150–163.
- HIGGINBOTTOM G., Lauridsen El. « The roots and development of constructivist grounded theory », *Nurse Researcher*, vol. 21, n°5, 2014, p. 8-13.
- HUDSON, Julie Beth et OTHERS. *When aspirations aren't enough: educational aspirations and university participation among Canadian youth*, University of Alberta, 2011.

- Institut de la statistique du Québec (ISQ). *Annuaire québécois des statistiques sur le travail (AQST). Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2000-2008*, vol. 5, n°1, juin 2009.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2003-2013*, vol. 10, Québec, avril 2014a.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2007-2017*, vol. 14, Québec, mars 2018.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). *Réalité des jeunes sur le marché du travail en 2005*, Québec, novembre 2007.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). « Regard sur deux décennies d'évolution du niveau de scolarité de la population québécoise à partir de l'Enquête sur la population active ». *Coup d'œil sociodémographique*, n° 30, février 2014b.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). *Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE*, Québec, novembre 2014c.
- JOHNSON, Nancy Brown et Paul JARLEY. « Unions as social capital : the impact of trade union youth programmes on young workers' political and community engagement », *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 11, n°4, 2005, p. 605–616.
- JOIN-LAMBERT, Odile, Arnaud MIAS et Michel PIGENET. « Les syndicats à l'épreuve des frontières public/privé : (Introduction) », *Sociologie du travail*, vol. 59, n°1, 23 janvier 2017. En ligne au : <<http://sdt.revues.org/513>>, consulté le 17 mai 2017.
- KASHEFI, Max. « Work Flexibility and its Individual Consequences », *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 32, n°3, 2007, p. 341-369.
- KENDALL, Judy. « Axial coding and the grounded theory controversy », *Western journal of nursing research*, vol. 21, n°6, 1999, p. 743–757.
- KENNY, Méabh et Robert FOURIE. « Tracing the history of grounded theory methodology: From formation to fragmentation », *The Qualitative Report*, vol. 19, n°52, 2014, p. 1-9.
- KHATTAB, Nabil et Steve FENTON. « What Makes Young Adults Happy? Employment and Non-work as Determinants of Life Satisfaction », *Sociology*, vol. 43, n°1, février 2009, p. 11-26.
- KIRTON, Gill et Geraldine HEALY. « Stratégies en faveur de la démocratie de genre dans les syndicats : Points de vue de responsables syndicales au Royaume-Uni et aux États-Unis », *Travail, genre et sociétés*, vol. 30, n°2, 2013, p. 73-92.
- KOCHAN, Thomas. « The future of worker representation: an American perspective », *Labour and Society*, vol. 13, 1988, p. 183-202.
- KRAHN, Harvey J. et Nancy L. GALAMBOS. « Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y' », *Journal of Youth Studies*, vol. 17, n°1, 2 janvier 2014, p. 92-112.

- LAROCHE, Mélanie et Mélanie DUFOUR-POIRIER. « Les comités syndicaux jeunes : acteurs du changement institutionnel ou voie de contournement? », *Labour/Le Travail*, vol. 75, n°1, 2015, p. 159–177.
- LAVILLE, Jean-Louis. « Jeunesse, travail et identité sociale », *Sociologie et sociétés*, vol. 28, n°1, 1996, p. 63-71.
- LAYDER, Derek. « Grounded theory : A constructive critique », *Journal for the theory of social behaviour*, vol. 12, n°1, 1982, p. 103–122.
- LE CAPITAINE, Catherine. « Nouvelles identités professionnelles des femmes et syndicalisme : une possible compatibilité? », *Relations industrielles*, 2011, p. 98–121.
- LE CAPITAINE, Catherine, Christian LEVESQUE et Gregor MURRAY. « Contre vents et marées : le délégué au cœur du renouveau syndical », *La Revue de l'Ires*, vol. 68, n°1, 2011, p. 141-171.
- LEFRESNE, Florence. « La politique d’insertion et de formation professionnelle des jeunes au Royaume-Uni », *Revue française de pédagogie*, 2000, p. 87–96.
- LEGRIS, Richard, Guylaine BARIL et Catherine OUELLET. « Les jeunes et le marché du travail québécois », dans *Les jeunes au travail. Regards croisés France-Québec*, Québec, Les Presses de l’Université Laval, 2010, p. 41-73.
- LEJEUNE, Christophe. *Manuel d’analyse qualitative : Analyser sans compter ni classer*, Bruxelles, De Boeck, 2014.
- LÉVESQUE, Christian, Gregor MURRAY et Stéphane LE QUEUX. « Transformations sociales et identités syndicales : l’institution syndicale à l’épreuve de la différenciation sociale contemporaine », *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n°2, 1998, p. 131–154.
- LLOYD, Anthony. « Working to live, not living to work: Work, leisure and youth identity among call centre workers in North East England », *Current Sociology*, vol. 60, n°5, septembre 2012, p. 619-635.
- LORIOL, Marc. *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail, Revue de littérature (2006-2016)*, INJEP/Rapport d’étude, février 2017.
- LOWE, Graham et Sandra RASTIN. « Organizing the next generation: influences on young workers’ willingness to join unions in Canada », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, n°2, 2000, p. 203–222.
- MAGUIRE, Sue. « ‘I just want a job’ – what do we really know about young people in jobs without training? », *Journal of Youth Studies*, vol. 13, n°3, juin 2010, p. 317-333.
- MARTIN, Éric et Maxime OUELLET. « Économie du savoir — L’université n’est pas une entreprise », *Le Devoir*, 26 octobre 2011.
- MAUGER, Gérard. « Jeunesse : l’âge des classements : Essai de définition sociologique d’un âge de la vie », *Recherches et prévisions*, vol. 40, n°1, 1995, p. 19-36.
- MEAD, Margaret. *Culture and Commitment: A Study of the Generation Gap*, New York, Doubleday, 1970.

- MÉDA, Dominique et Patricia VENDRAMIN. « La signification du travail au prisme des générations », dans *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France, 2013, p. 149-183.
- MELIA, Kath M. « Rediscovering Glaser », *Qualitative Health Research*, vol. 6, n°3, 1996, p. 368-378.
- MERCURE, Daniel et Mircea VULTUR. *La signification du travail : nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2010.
- MERCURE, Daniel, Mircea VULTUR et Charles FLEURY. « Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle », *Relations industrielles*, vol. 67, n°2, 2012, p. 177-198.
- MILLS, Melinda. « Demand for flexibility or generation of insecurity? The individualization of risk, irregular work shifts and Canadian youth », *Journal of Youth Studies*, vol. 7, n°2, juin 2004, p. 115-139.
- MOSS, Leah. « The Recognition of Prior Learning in Quebec: Current practices », *McGill Journal of Education*, vol. 46, n°3, 2011, p. 395-406.
- MÜLLER-JENTSCH, Walter. « Industrial Relations Theory and Trade Union Strategy », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 4, n°3, 1988, p. 177-190.
- NATHANIEL, Alvita K. et Tom ANDREWS. « How grounded theory can improve nursing care quality », *Journal of Nursing Care Quality*, vol. 22, n°4, 2007, p. 350-357.
- NOISEUX, Yanick. « Le travail atypique au Québec : Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 7, n°1, 2012, p. 28-54.
- OCDE, *Statistiques de l'OCDE de la population active 2014*, OCDE Publications, Paris, 2015, en ligne au <http://dx.doi.org/10.1787/oecd_lfs-2014-fr>, consulté le 10 juin 2015.
- OFFE, Claus, Helmuth WIESENTHAL et Karel YON. « Deux logiques d'action collective », *Participations*, vol. 8, n°1, 2014, p. 147-172.
- O'REILY, Camille. « From drifter to gap year tourist: mainstreaming backpacker travel », *Annals of Tourism Research*, vol. 33, n°4, 2006, p. 998-1017.
- OSTY, Florence, Renaud SAINSAULIEU et Marc UHALDE. *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 2007.
- PAILLÉ, Pierre. « L'analyse par théorisation ancrée », *Cahiers de recherche sociologique*, n°23, 1994, p. 147-181.
- PAQUET, Renaud. « Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes », *Revue internationale sur le travail et la société*, vol. 3, n°1, 2005, p. 29-60.
- PEETZ, David. « Are individualistic attitudes killing collectivism? », *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 16, n°3, août 2010, p. 383-398.
- PEETZ, David. « Co-operative Values, Institutions and Free Riding in Australia: Can It Learn from Canada? », *Relations industrielles*, vol. 60, n°4, 2005, p. 709-736.

- PEUGNY, Camille et Cécile Van de VELDE. « Repenser les inégalités entre générations », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n°4, p. 641-662.
- PICHAULT, François et Mathieu PLEYERS. « Pour en finir avec la génération Y... enquête sur une représentation managériale », *Annales des Mines — Gérer et comprendre*, vol. 108, n°2, 2012, p. 39-54.
- PINARD, Rolande. « L'obsolescence du syndicalisme : Analyse comparative et sociale-historique d'une inquiétante convergence », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n°2, 2008, p. 66-81.
- PINÇON, Michel et Monique PINÇON-CHARLOT. « L'entretien et ses conditions spécifiques », dans *Voyage en grande bourgeoisie*, Paris, Presses universitaires de France, 2012, p. 29-54.
- QUÉBEC (PROVINCE), COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL et DIRECTION DES COMMUNICATIONS. *Les normes du travail sur les disparités de traitement : guide et interprétation.*, Québec, Commission des normes du travail, Direction des communications, 2013.
- RAMOS, Elsa. *L'entretien compréhensif en sociologie : Usages, pratiques, analyses*, Paris, Armand Collin, 2015.
- RENÉ, Jean-François et al. « L'insertion socioprofessionnelle des jeunes : le prisme du partenariat comme catalyseur de la responsabilité », *Lien social et Politiques*, n°46, 2001, p. 125-139.
- RENÉ, Jean-François. « Les jeunes et le rapport au travail : le point sur la littérature sociologique », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 6, n°2, 1993, p. 43-53.
- RICH, Peter. « Inside the black box: Revealing the process in applying a grounded theory analysis », *The Qualitative Report*, vol. 17, n°25, 2012, p. 1-23.
- ROUSSEL, Louis. « La cohabitation juvénile en France », *Population (French Edition)*, vol. 33, n°1, janvier 1978, p. 15-42.
- SAINT-PIERRE, Céline. « L'insertion professionnelle et citoyenne des jeunes au Québec », dans *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du nord*, Paris, Éditions de l'Aube, 2001, p. 57-70.
- SCHEHR, Sébastien. « Ostentation et refus du travail chez Veblen : le cas des jeunes chômeurs et de la spécificité militaire », *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, n°36, 2007. En ligne au : <<http://interventionseconomiques.revues.org/543>>, consulté le 17 mai 2017.
- SCHEHR, Sébastien. « Vers un nouvel individualisme juvénile ? L'individualisation réflexive et l'expérience juvénile », *Agora débats/jeunesses*, vol. 27, n°1, 2002, p. 46-56.
- SCHEHR, Sébastien. « Processus de singularisation et formes de socialisation de la jeunesse », *Lien social et Politiques*, n°43, 2000, p. 49-58.
- SHIELDS, Geneviève. « La relève en économie sociale et action communautaire : enjeux et constats liés au passage du flambeau entre les générations », *Économie et solidarités*, vol. 39, n°2, 2008, p. 89-100.

- SOTIRAKOPOULOS, Nikos et George SOTIROPOULOS. « Direct democracy now!’ : The Greek indignados and the present cycle of struggles », *Current Sociology*, vol. 61, n°4, 2013, p. 443-456.
- STANDING, Guy. *The Precariat : The New Dangerous Class*, New York, Bloomsbury, 2011.
- Statistique Canada et Conseil des ministres de l’Éducation. *Indicateurs de l’éducation au Canada : Rapport du Programme d’indicateurs pancanadiens de l’éducation*, Canada, Ottawa, 2007. Mis à jour le 16 juin 2008.
- Statistique Canada. « Frais de scolarité universitaires », *Le Quotidien*, en ligne au : <<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/071018/dq071018b-fra.htm>>, octobre 2007.
- STERN, Phyllis Noerager, L.Marie ALLEN et Patricia Ann MOXLEY. « Qualitative research: The nurse as grounded theorist », *Health Care for Women International*, vol. 5, n°5-6, janvier 1984, p. 371-385.
- STOKES, Helen et Johanna WYN. « Constructing identities and making careers: young people’s perspectives on work and learning », *International Journal of Lifelong Education*, vol. 26, n°5, septembre 2007, p. 495-511.
- STRAUSS, Anselm. *Basics of Qualitative Research : Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park, Sage Publications, coll. Juliet, 1990.
- TAILBY, Stephanie et Anna POLLERT. « Non-unionized young workers and organizing the unorganized », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 32, n°3, août 2011, p. 499-522.
- TALBOT, Gérard. « Pour un renouveau syndical au CLSC Centre-Ville : Un syndicalisme à saveur nouvelle et participative », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 6, n°1, 1993, p. 167-171.
- TANNOCK, Stuart. *Youth at Work : the Unionized Fast-Food and Grocery Workplace*, Philadelphie, Temple University Press, 2001.
- TATTERSALL, Amanda. « Powerful community relationships and union renewal in Australia », *Relations Industrielles*, 2006, p. 589-614.
- THIESSEN, Victor et Jörg BLASIUS. « The social distribution of youth’s images of work », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 39, n°1, 2002, p. 49-78.
- TILBURY, Clare, Nicholas BUYS et Peter CREED. « Perspectives of Young People in Care About their School-to-Work Transition », *Australian Social Work*, vol. 62, n°4, décembre 2009, p. 476-490.
- TOURAINÉ, Alain. « Toward a civilization of work », *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 1999, p. 535-552.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. « Work, insecurity, and social justice », *Studies in Social Justice*, vol. 3, n°2, 2009, p. 145-154.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. *L’état et l’avenir de l’emploi*, Possibles, 1994. En ligne au : <http://classiques.uqac.ca/contemporains/tremblay_diane_gabrielle/Etat_et_avenir_emploi/Etat_et_avenir_emploi.pdf>, consulté le 17 mai 2017.

- VAILLANCOURT, Jonathan. *L'impact de la précarité en emploi à l'égard de l'engagement syndical des enseignants*, Mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, 2013.
- VAN DE VELDE, Cécile. *Devenir adulte : Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, Presses universitaires de France, 2008.
- VANDAELE, Kurt. « Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand? », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 18, n°3, 2012, p. 203–218.
- VISSER, Jelle. « Why fewer workers join unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n°3, 2002, p. 403-430.
- VOORVEL, Hilde et Margot VAN DER GOOT. « Age Differences in Media Multitasking: A Diary Study », *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, vol. 57, n°3, 2013, p. 392-408.
- VULTUR, Mircea. *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2014.
- WADDINGTON, Jeremy et Allan KERR. « Unions fit for young workers? », *Industrial Relations Journal*, vol. 33, n°4, 2002, p. 298-315.
- WALSH, Jane Schuchert. « A 'New' Social Movement : US Labor and the Trends of Social Movement Unionism: A 'New' Social Movement », *Sociology Compass*, vol. 6, n°2, février 2012a, p. 192-204.
- WALSH, Jane Schuchert. « A 'New' Social Movement : US Labor and the Trends of Social Movement Unionism: A 'New' Social Movement », *Sociology Compass*, vol. 6, n°2, février 2012b, p. 192-204.
- WILLIS, Paul. *Common Culture, Symbolic Work at Play in the Everyday Cultures of the Young*, Boulder et San Francisco, Westview Press, 1990.
- WOODMAN, Dan. « Young people's friendships in the context of non-standard work patterns », *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 24, n°3, septembre 2013, p. 416-432.
- YATES, Charlotte. « Women are Key to Union Renewal : Perspectives from the Quebec Labour Movement », dans *Paths to Union Renewal*, New York, Broadview Press : Garamond Press, 2006, p. 103-126.

ANNEXE I :
GRILLE D'ENTRETIEN

1. Expérience scolaire en milieu post-secondaire
 - 1.1. Quelles sont les raisons ayant motivé le choix de votre programme ?
 - 1.1.1. Influence des parents ou des pairs
 - 1.1.2. Affinité personnelle avec la discipline
 - 1.1.3. Perspectives d'emploi intéressantes
 - 1.2. Quel souvenir gardez-vous des lectures et évaluations requises pour vos cours ?
 - 1.2.1. Liberté d'expression, enrichissement des connaissances
 - 1.2.2. Contrainte nécessaire pour diplomation
 - 1.2.3. Lien évident ou non avec la pratique professionnelle à venir
 - 1.3. Comment abordiez-vous vos études avec votre cercle d'amis issu du même programme ?
 - 1.3.1. Échange de points de vue et de connaissances
 - 1.3.2. Entraide pragmatique pour la réalisation des évaluations
 - 1.3.3. Relative indifférence envers le programme, autres sujets de discussion
 - 1.4. Quelles habiletés avez-vous développées pendant vos études ?
 - 1.4.1. Élargissement du réseau de contact
 - 1.4.2. Accroissement de la culture générale
 - 1.4.3. Connaissances pratiques utiles en milieu professionnel
 - 1.4.4. Formation d'un esprit critique
 - 1.4.5. Aisance aux communications écrites et orales
 - 1.5. Avec un peu de recul, quels étaient les points forts et les points faibles de votre temps aux études ?
 - 1.5.1. Préparation à l'emploi
 - 1.5.2. Sentiment de camaraderie
 - 1.5.3. Encadrement de la part des enseignants et du personnel de soutien
 - 1.5.4. Espace laissé à l'expression et à la découverte intellectuelle
2. Transition en milieu professionnel
 - 2.1. À la suite de vos études, comment s'est déroulée votre recherche d'emploi ?
 - 2.1.1. Mobilisation de contacts privilégiés
 - 2.1.2. Continuité d'un stage accompli lors des études
 - 2.1.3. Recherche en ligne et envoi de CV
 - 2.1.4. Chômage
 - 2.2. Décrivez-moi votre premier emploi suite à vos études
 - 2.2.1. Voie empruntée pour l'obtenir
 - 2.2.2. Temps requis pour y accéder (semaines, mois)
 - 2.2.3. Lien au domaine d'études
 - 2.2.4. Rapport aux qualifications et niveau du dernier diplôme obtenu
 - 2.2.5. Caractéristiques générales (industrie, public/privé)
 - 2.2.6. Typicité de l'emploi (temps partiel, contrat à durée déterminée)

- 2.2.7. Longévité attendue au sein de cette entreprise. Pourquoi ?
- 2.2.8. Présence et niveau d'activité d'un syndicat
- 2.2.9. Appréciation des tâches accomplies (est-ce intéressant ou répétitif ?)
- 2.2.10. Atmosphère et moral des collègues
- 2.3. Pourriez-vous me décrire les emplois ayant suivi (si applicable) ?
 - 2.3.1. Voir sous-thèmes en 2.2
- 2.4. Qu'est-ce qui vous a le plus marqué dans la transition entre le milieu scolaire et professionnel ?
 - 2.4.1. Pression pour performer
 - 2.4.2. Touche personnelle dans la réalisation de tâches
 - 2.4.3. Choix des avenues privilégiées pour réaliser ces tâches
 - 2.4.4. Sens accordé aux fonctions (les actions entreprises ont-elles un impact sur le monde, sont-elles significatives ?)
 - 2.4.5. Différence entre la perception sociale du statut d'étudiant-e et de travailleur-euse
- 3. Activités électives et syndicalisme⁷
 - 3.1. Que pensez-vous du travail accompli par vos syndicats ?
 - 3.1.1. Présence des représentants-es auprès des membres
 - 3.1.2. Type d'activités organisées
 - 3.1.3. Accessibilité (concrète et procédurale) des instances et assemblées
 - 3.1.4. Diversité des causes défendues
 - 3.1.5. Permanence ou fluctuation de l'exécutif
 - 3.1.6. Protection adéquate selon les cotisations déboursées
 - 3.1.7. Effort de recrutement
 - 3.1.8. Comités spécialisés (jeune, environnement)
 - 3.2. Dans quelle mesure vous impliquiez-vous au sein de vos syndicats ? Pourquoi ?
 - 3.2.1. Participation aux instances et comités
 - 3.2.2. Participation aux manifestations et grèves en cas de conflit
 - 3.2.3. Discussion de problèmes locaux auprès des représentants
 - 3.2.4. Sentiment d'inclusion ou d'exclusion du fait du jeune âge ou du statut d'emploi
 - 3.3. Adhérez-vous aux valeurs de votre syndicat?
 - 3.3.1. Protection des droits des membres
 - 3.3.2. Négociation de conventions collectives
 - 3.3.3. Lutte des classes dans une vision marxiste
 - 3.3.4. Prise de position sur des enjeux plus larges qui dépassent le travail
 - 3.4. Les syndicats ont-ils changé pour le mieux ou pour le pire votre rapport au travail ? De quelles façons ?
 - 3.4.1. Rétribution matérielle, horaire et lieu de travail
 - 3.4.2. Mesures de sécurité

⁷ Note : les questions sont ici formulées en présumant que plusieurs emplois occupés étaient syndiqués. Elles seront ajustées si la première moitié de l'entretien laisse entendre que ce n'est pas le cas pour l'interviewé.

- 3.4.3. Sentiment d'appartenance à un groupe
- 3.4.4. Tension avec l'employeur
- 3.4.5. Division idéologique parmi les employés-es
- 3.4.6. Paiement des cotisations
- 3.5. Comment votre syndicat aborde-t-il la question féminine?
 - 3.5.1. Comité par et pour les femmes
 - 3.5.2. Présence des femmes dans les instances régulières
 - 3.5.3. Campagne(s) sur des enjeux spécifiquement féminins
 - 3.5.4. Place des femmes au sein de l'entreprise d'un point de vue informel
- 3.6. À votre connaissance votre syndicat a-t-il mené un mouvement commun avec d'autres organisations?
 - 3.6.1. Identité des alliés
 - 3.6.2. Objet de la lutte
 - 3.6.3. Durée de l'alliance et résultat
 - 3.6.4. Participation des membres et publicisation du projet
- 3.7. En dehors de votre emploi et votre activité syndicale, menez-vous d'autres projets de vie ?
 - 3.7.1. Parentalité
 - 3.7.2. Aide naturelle aux enfants de la fratrie ou aux membres âgés de la famille
 - 3.7.3. Bénévolat
 - 3.7.4. Création artistique
 - 3.7.5. Militantisme pour une cause particulière
 - 3.7.6. Retour aux études
- 3.8. Comment conjuguez-vous ces projets avec vos autres obligations ?
 - 3.8.1. Gestion de temps
 - 3.8.2. Intégrer les projets aux obligations
 - 3.8.3. Mettre un terme à certains éléments facultatifs

Il importe de noter que les trois groupes principaux (expérience scolaire en milieu post-secondaire, transition en milieu professionnel et activités électives et syndicalisme) correspondent aux trois temps du parcours de l'individu et forment l'expérience spécifique de la précarité telle que théorisée par Patrick Cingolani. Les sous-points sont quant à eux des questions posées pour aborder de façon large ces temps de vie, laissant la liberté à l'interviewé de mettre l'accent sur les éléments de réponse qui lui semblent les plus significatif eu égard à son parcours. On comprendra en ce sens que les sous-sous-

point ne seront pas source de questionnements systématiques mais se limitent à des pistes de réponse issues de la littérature. Elles pourront inspirer d'éventuelles relances à la discussion dans le cas où l'interviewé ne saisit pas toute l'étendue de certaines questions posées. Il sera possible de fournir aux participants-es la liste de thèmes et de questions s'ils ou elles désirent préparer l'entretien, en retirant toutefois les pistes de réponse qui orienteraient sans doute leur propos.