



Une nouvelle génération d'inégalités dans les parcours de vie? Tensions sociales et genrées

Stéphane Moulin

Université de Montréal,

Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST)

stephane.moulin@umontreal.ca

Résumé

Dans cet article, nous proposons le concept de « génération d'inégalités » pour analyser les transformations dans les parcours de vie au Canada et les tensions sociales et genrées qu'elles induisent. À partir de l'analyse de données récentes de Statistique Canada, nous explorons trois symptômes de l'émergence d'une nouvelle génération d'inégalités au Canada : la forte croissance du nombre de diplômés universitaires par rapport au nombre de gestionnaires et de professionnels; la baisse de la sécurité du revenu en parallèle au développement des politiques de soutien aux familles; et enfin, la désynchronisation des seuils d'entrée et de sortie de la vie active sous l'effet de la croissance de l'emploi étudiant et de celle de l'activité des aînés. Nous montrons ainsi une transformation des inégalités qui est commune à toutes les provinces canadiennes et qui touche de multiples dimensions des parcours de vie.

Mots-clés : jeunes, générations, inégalités, parcours de vie, tensions sociales et genrées

A new generation of life course inequalities? Social and gender tensions**Abstract**

This article uses the concept of a “generation of inequality” to analyze changing life courses in Canada, as well as the social and gender tensions these changes entail. By analyzing recent Statistics Canada data, we discuss three symptoms pointing to the emergence of a new generation of inequality: a much higher number of university graduates relative to the number of managers and professionals; decreasing income security and the concurrent development of family support policies; and, finally, the desynchronization of workforce entry and retirement thresholds as reflected in higher levels of employment among students and seniors. In this way, we identify changing forms of inequality that affect various aspects of life courses in all Canadian provinces.

Keywords: youth, generation, inequality, life course, social and gender tensions

Pour citer cet article : Moulin, S. (2017). Une nouvelle génération d'inégalités dans les parcours de vie? Tensions sociales et genrées. *Revue Jeunes et Société*, 2 (2), 23-49.
<http://rjs.inrs.ca/index.php/rjs/article/view/109/62>

1. Introduction

Les inégalités sociales sont à la fois multidimensionnelles (de réussite scolaire, de revenus, de qualifications, de protections sociales, etc.) et multifactorielles (genre, origine sociale, origine ethnique, etc.). Face à ces inégalités multiples, les partisans de l'approche intersectionnelle s'attellent à analyser les configurations uniques, à l'intersection de la race, du genre et de la classe sociale, de l'expérience concrète des inégalités, ainsi que les effets spécifiques des systèmes multiples de pouvoir (Bilge, 2010; Collins et Bilge, 2016). Selon d'autres auteurs, l'étude des inégalités sociales multiples risque de devenir « un gouffre sans fond » (Dubet, 2014, p. 7); ils plaident pour une montée en généralités par une théorisation des systèmes des inégalités (Bihl et Pfefferkorn, 2008) ou des régimes d'inégalités (Dubet, 2011). Une autre manière d'aborder les inégalités multiples consiste à adopter le paradigme des parcours de vie pour chercher à comprendre comment les positions sociales sont transmises d'une génération à l'autre et comment elles sont reproduites ou altérées tout au long de la trajectoire de vie des personnes (Elder, 2000; Moulin et Bernard, 2009; Van de Velde, 2015). Dans cet article, nous adoptons cette dernière approche et nous cherchons à caractériser les nouvelles inégalités dans les parcours de vie au Canada.

L'évolution récente des inégalités sociales au Canada est ambivalente. Sur le plan scolaire, les uns notent certes la baisse continue du décrochage et la croissance des diplômés des institutions postsecondaires (Turcotte, 2011), mais d'autres insistent sur le caractère ségrégatif de la démocratisation (Kamanzi et Doray, 2015). Sur le plan de l'emploi, certains mettent surtout en avant la croissance des postes de professionnels (Uppal et Larochelle-Côté, 2014), tandis que d'autres insistent sur la hausse de la surqualification (Vultur, 2014), la flexibilisation (Noiseux, 2012), le déclin du syndicalisme (Morissette, Schellenberg et Johnson, 2005; Camfield, 2014) et la polarisation des emplois et des revenus (Green et Sand, 2015). Enfin sur le plan de la protection sociale et des droits, les uns insistent sur la montée de la perspective de l'investissement social et la hausse des dépenses liées à la famille (Jenson, 2011) et sur l'émergence de l'exigence juridique d'équité (Legault, 2013), alors que les autres dénoncent le désengagement de l'État dans la sécurisation du revenu des travailleurs (Bernier, 2003) et la baisse de la protection privée en matière de pensions de retraite (Morissette et Drolet, 2001). Certains voient dans ces transformations un virage vers un État social actif, tandis que d'autres dénoncent un virage vers un État néolibéral (Groulx, 2009).

Cet article¹ part de l'idée que ces différents domaines d'inégalités (éducation, emploi, protection sociale, mobilité sociale) demeurent trop souvent traités séparément et gagnent à être analysés d'un seul tenant dans une perspective d'analyse des transformations des parcours de vie. Dans cette perspective, nous proposons le concept de « génération d'inégalités » pour analyser les transformations des inégalités dans les parcours de vie au Canada et les tensions sociales et générées qu'elles induisent. D'un point de vue méthodologique, nous explorons les transformations des inégalités en exploitant des données statistiques récentes de Statistique Canada. Afin d'analyser la mobilité scolaire intergénérationnelle, nous exploitons les données de la cohorte A de

¹ J'aimerais remercier les deux réviseurs pour leurs commentaires qui m'ont permis d'améliorer substantiellement ma contribution.

l'enquête sur les jeunes en transition (EJET) qui a l'avantage, par son devis longitudinal, de permettre de croiser le statut scolaire des parents déclaré en 2000 (quand leurs enfants ont 15 ans) avec la situation scolaire de leurs enfants en 2010 (quand ils ont 25 ans). Par ailleurs, nous utilisons différents tableaux CANSIM de Statistique Canada majoritairement issus des données de l'enquête sur la population active (EPA), mais aussi de celles de l'Enquête sur la couverture de l'assurance emploi ou de l'Enquête sur les régimes de pension au Canada.

Dans une première section, nous posons les bases théoriques et empiriques de notre analyse des transformations des inégalités qui est centrée sur l'analyse de la structure sociale, des transitions au sein de la vie active d'adulte et des transitions entre les étapes de la vie, et nous introduisons le concept de génération d'inégalités. Puis, nous analysons successivement trois symptômes de l'émergence d'une nouvelle génération d'inégalités au Canada : la forte croissance du nombre de diplômés universitaires par rapport au nombre de gestionnaires et de professionnels; la baisse de la sécurité du revenu en parallèle au développement des politiques de soutien aux familles; et la désynchronisation des seuils d'entrée et de sortie de la vie active sous l'effet de la croissance de l'emploi étudiant et de celle de l'activité des aînés. Enfin, nous revenons, dans la conclusion, sur l'hypothèse de génération d'inégalités ainsi que sur les tensions sociales induites par ces transformations.

2. Une lecture générationnelle des inégalités sociales dans les parcours de vie

Dans cette section, nous exposons le cadre d'analyse de notre lecture générationnelle des inégalités sociales dans les parcours de vie. Nous rappelons d'abord l'apport du paradigme des parcours de vie dans l'analyse des inégalités, puis nous analysons le contexte canadien et enfin nous définissons le concept de génération d'inégalités qui sert de guide analytique à notre questionnement.

2.1 Inégalités sociales et parcours de vie

L'approche des parcours de vie a été développée dans les années 1990. Plusieurs présentations de ce paradigme ont été proposées. Selon Elder (2000), le paradigme des parcours de vie repose sur quatre postulats : les changements dans l'espace et dans le temps; le temps social des vies; l'interdépendance des vies; et la fonction d'agence. Selon Bernard (2007), l'approche repose sur quatre principes : la vie se déroule dans le temps; la vie est faite de multiples aspects (la santé, l'éducation et la sécurité économique); les vies sont interreliées; et les vies se déroulent dans des milieux socialement construits. Ces principes mettent en lumière la valeur heuristique de l'approche des parcours de vie dans l'analyse des inégalités. Trois contributions analytiques peuvent être notées se rapportant 1) aux inégalités en matière de mobilité sociale intergénérationnelle et intragénérationnelle; 2) aux inégalités qui se jouent dans les transitions dans les parcours de vie; 3) et aux effets structurants des modèles sociaux, politiques et normatifs.

L'adoption d'une perspective de parcours de vie contribue d'abord, dans le prolongement des analyses classiques de la mobilité sociale, à comprendre comment les positions sociales sont transmises d'une génération à l'autre et comment elles sont reproduites ou altérées tout au long de la trajectoire de vie des personnes (Moulin et Bernard, 2009). L'analyse des tables de mobilité, scolaire et sociale, intergénérationnelle

et intragénérationnelle permet d'étudier l'effet de l'origine sociale sur le parcours de vie, mais aussi comment les transformations structurelles des niveaux d'éducation ou de qualification modifient les chances de réussite scolaire et sociale d'une génération à l'autre.

Les approches des parcours de vie contribuent aussi à saisir comment « les différences entre êtres humains se cristallisent lors des transitions qui se situent entre les âges de la vie (enfance/adolescence, âge adulte, vieillesse) ou à l'intérieur de ceux-ci (tels naissance d'un premier enfant, divorce, chômage, passage du troisième au quatrième âge, expérience de la mort des êtres aimés) » (Oris, 2009, p. ix). Les inégalités se dessinent plus particulièrement dans les phases de transition du système éducatif à l'emploi, ou de l'emploi à la retraite, ou encore après un congédiement ou une naissance. Les désavantages sont par ailleurs plus forts pour celles et ceux confrontés à des difficultés de conciliation du travail et des études ou du travail et de la famille.

Les approches de parcours de vie revendiquent « non seulement une attention aux processus de développement personnel tout au long des existences, mais aussi aux univers sociaux, normatifs et politiques dans lesquels ils s'inscrivent » (Van de Velde, 2015, p. 23) qui « dessinent indéniablement des schèmes structurants de vie tout comme certaines formes d'inégalités sociales et genrées dans les parcours » (Van de Velde, 2015, p. 90). En raison des différences interprovinciales, le contexte canadien est cependant plus difficile à appréhender.

2.2 Le contexte canadien

Globalement, le Canada est gouverné par un régime providentiel libéral au sens de la typologie des États-providence d'Esping-Andersen (Esping-Andersen, 1999). Cependant cette caractérisation fondée sur l'analyse des trois principaux volets assurantiels des systèmes de protection sociale – assurance maladie, retraites et assurance chômage – est loin d'être toujours opératoire, à la fois en raison de la répartition des autres champs de compétences entre les différents échelons administratifs, en raison des différenciations interprovinciales en matière de politiques de soutien aux familles et en raison de différences interprovinciales économiques et sociales.

D'abord, la répartition des niveaux de compétences entre les échelons administratifs fédéral et provincial est susceptible de structurer des différenciations internes au Canada, spécifiques à certaines périodes de la vie ou à certaines transitions. Ainsi, si l'assurance emploi relève du gouvernement fédéral, l'éducation est, selon la constitution, un champ de compétence provincial. Ces champs de compétence peuvent aussi être modifiés, comme l'illustre le cas du rapatriement du volet de l'assurance parentale au Québec en 2006. Cette répartition fait apparaître des différenciations internes entre provinces, notamment entre le Québec plus social-démocrate et l'Alberta beaucoup plus libérale (Bernard et Saint-Arnaud, 2004).

Ensuite, la seule prise en compte des régimes providentiels conduit à mettre de côté l'évaluation des politiques de soutien aux familles, c'est-à-dire des prestations d'allocations familiales, des programmes en matière de congés – maternité, paternité et parentaux – et des dépenses publiques de services de soins ou de garde. La prise en compte de ces politiques a conduit à une critique de la typologie proposée par Esping-

Andersen (Merrien, 2002), soit dans une perspective d'investissement social centrée sur le soutien des familles, des mères et des enfants (Jenson, 2011), soit dans une perspective féministe critique centrée sur les capacités institutionnelles des pays à « défamilialiser », c'est-à-dire à offrir aux individus (et particulièrement aux femmes) plus ou moins de possibilités d'être autonomes par rapport au lien familial (Lewis, 1992). C'est particulièrement le Québec qui se distingue des autres provinces sur ce plan avec son régime d'assurance parentale, ses frais de garde à coûts réduits ainsi que par ses politiques proactives d'équité salariale et en matière d'emploi.

Enfin, en dehors des politiques publiques mises en œuvre, les provinces se distinguent également par toute une série de facteurs économiques et sociaux qui sont structurants. Par exemple, du point de vue de l'achèvement des études universitaires (la part de la population de 25 à 64 ans, titulaire d'un diplôme universitaire), on peut distinguer l'Ontario et la Colombie-Britannique qui se situent au-dessus de la moyenne, tandis que Terre-Neuve-et-Labrador et le Nouveau-Brunswick se classent en dessous de la moyenne. Du point de vue du chômage, la principale différenciation à l'échelle macrorégionale est entre l'Ouest et l'Est et dans une moins grande mesure entre le Nord et le Sud, les taux de chômage étant plus élevés dans l'est et dans le nord du Canada. Enfin, du point de vue du revenu, la Saskatchewan et l'Alberta ont connu des croissances beaucoup plus élevées que les autres provinces.

2.3 Le concept de génération d'inégalités

Dans cet article, nous proposons le concept de génération d'inégalités sociales afin d'analyser d'un seul tenant trois différentes dimensions d'inégalités des parcours de vie au Canada : la structure et la mobilité sociale intergénérationnelle et intragénérationnelle; les transitions au sein de la vie d'adulte (liées principalement au chômage, à la naissance d'enfants et aux maladies); et les transitions entre les étapes de la vie (entre jeunesse, âge adulte et vieillesse). Nous caractérisons l'apparition d'une nouvelle génération d'inégalités de parcours de vie de trois manières. La transformation des inégalités doit d'abord toucher au moins deux de ces trois modalités des parcours de vie. Ces multiples transformations doivent avoir lieu de manière concomitante. Elles doivent enfin être radicales, c'est-à-dire générer de nouvelles représentations des différenciations ou des nouvelles normes de parcours. *A contrario*, si les transformations sont unidimensionnelles, décalées temporellement ou de faible ampleur, on ne parlera pas de génération d'inégalités.

De ce point de vue, on peut considérer que les inégalités se sont configurées au Canada en des formes différentes depuis le début des années 1940 jusqu'au début des années 1970 au point de constituer dans la période 1970-1980 un état différent de la période 1930-1940. Cette transformation peut s'analyser dans les mêmes termes que ceux utilisés par le sociologue français Robert Castel dans le contexte français dans la mesure où il est lié au processus de constitution du rapport salarial, défini comme un double mouvement interrelié de salarisation des travailleurs d'âge actif et de reconnaissance des droits (Castel, 1995, 2003). D'une part, le processus de salarisation s'est traduit par la disparition du travail familial non rémunéré, la disparition des religieux/religieuses (en deux décennies soit de 1961 à 1981), la chute de la proportion de travailleurs autonomes (notamment des agriculteurs) et la croissance du salariat, en particulier féminin. D'autre part, le processus de reconnaissance des droits s'est traduit

par la mise en place d'un système public de protection sociale, par le développement des services publics et par la reconnaissance effective des droits syndicaux et légaux (Moulin, 2016).

En termes de parcours de vie, ces transformations ont eu trois profondes répercussions. Sur le plan des transitions entre les différentes étapes de la vie, cela a conduit à l'émergence d'une classe d' « âge actif » après l'âge de la scolarité obligatoire (16 ans) et avant la retraite (65 ans). Trois disparitions ont ainsi été à l'œuvre : celle du travail des enfants grâce à la scolarisation obligatoire, celle de l'activité des travailleurs âgés grâce à la mise en place des retraites (en 1952 puis 1966), et celle de l'épouse-mère inactive². Ensuite, sur le plan des transitions à l'intérieur de cette classe d'âge actif, cela a conduit à sécuriser les travailleurs(euses) contre les aléas des parcours de vie, en particulier en cas de congédiement ou de naissance d'enfants (par la mise en place de l'assurance chômage en 1940 et 1971) et contre les risques liés aux maladies ou aux problèmes de santé (par l'assurance maladie en 1952 et 1966). Enfin, sur le plan de la transmission intergénérationnelle des statuts, la forte mobilité sociale ascendante structurelle (sous l'effet de la croissance de la proportion de gestionnaires et professionnels) a permis de rendre le recrutement social relativement démocratique en dépit de la forte inégalité sociale des chances d'accès aux statuts les plus élevés³.

Dans les sections suivantes, nous explorons l'idée d'un deuxième changement générationnel des inégalités dans les parcours de vie. Nous cherchons ainsi à répondre aux deux questions suivantes :

- Dans quelle mesure peut-on parler d'une nouvelle génération d'inégalités au Canada, c'est-à-dire d'une transformation radicale des inégalités qui touche plusieurs dimensions des parcours de vie ?
- Dans quelle mesure ces transformations varient-elles selon les provinces ?

Nous faisons l'hypothèse que les inégalités se seraient configurées dans l'ensemble des provinces du Canada en des formes différentes depuis le début des années 1980 jusqu'au début des années 2010 au point de constituer, dans la période 2015-2025, un état différent de la période 1970-1980. Nous analysons ici trois symptômes de cette transformation : la forte croissance du nombre de diplômés universitaires par rapport au nombre de gestionnaires et de professionnels; la baisse de la sécurité du revenu en parallèle au développement des politiques de soutien aux familles; et enfin la désynchronisation des seuils d'entrée et de sortie de la vie active sous l'effet de la croissance de l'emploi étudiant et de celle de l'activité des aînés.

3. Les transformations structurelles des niveaux d'éducation ou de qualification

Dans la période récente, la démocratisation de l'éducation s'est surtout traduite par une démocratisation quantitative de l'enseignement supérieur qui a permis à une proportion croissante de jeunes, hommes et femmes, d'obtenir des diplômes postsecondaires, collégiaux ou universitaires. Comme le note Turcotte (2011), « une des grandes transformations ayant marqué le dernier quart de siècle est la forte croissance

² Selon les données de l'enquête sur la population active, le taux d'activité des femmes de 25 à 44 ans est passé de 23 % en 1954 à 78 % en 1990 (Moulin, 2016, p. 120).

³ Voir Moulin (2016), p. 131.

des diplômés universitaires dans la population. Plus spécifiquement, alors qu'un peu moins de 15 % des personnes de 25 à 39 ans, nées au Canada étaient titulaires d'un diplôme universitaire en 1986, cette proportion a plus que doublé pour atteindre 31 % en 2009 » (p. 41). Il y a donc eu une forte démocratisation quantitative. Mais quelles inégalités sociales caractérisent les nouvelles générations issues de cette vague de démocratisation quantitative ?

3.1 Les inégalités en matière de diplomation

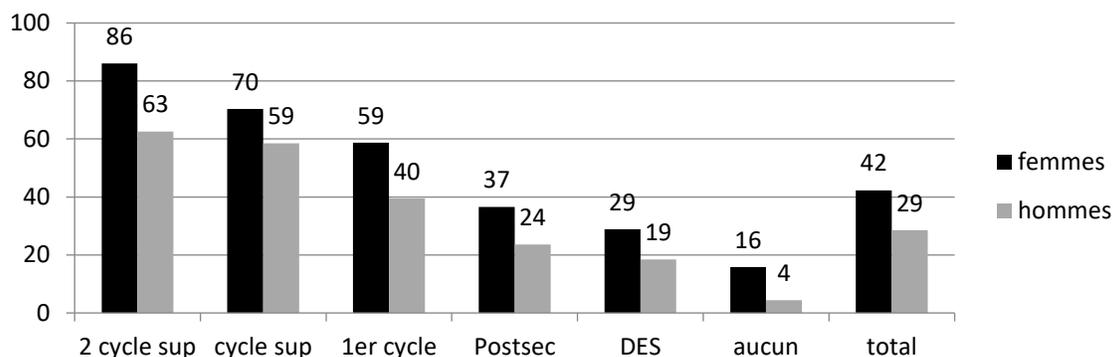
La première inégalité à laquelle se confrontent les jeunes en matière de diplomation est genrée. Globalement, même si la hausse de la proportion de diplômés universitaires a été continue chez les hommes, elle a été modérée en comparaison de celle observée chez les femmes. En se fondant sur les données des Enquêtes sociales générales (ESG), Turcotte (2011) montre que la proportion de personnes de 25 à 39 ans, nées au Canada, qui étaient titulaires d'un diplôme universitaire est passée de 16 % en 1986 à 27 % en 2009 au sein des hommes, alors qu'elle est passée de 13% à 37% chez les femmes. L'exploitation de l'Enquête auprès des jeunes en transition (EJET) conduit à faire le même constat de mobilité scolaire structurelle ascendante asymétrique en permettant de comparer le statut scolaire des parents de jeunes de 15 ans au statut scolaire de ces mêmes jeunes 10 ans plus tard, soit à 25 ans : en 2010, les jeunes hommes de 25 ans étaient diplômés universitaires dans la même proportion que leurs pères l'étaient en 2000, soit 28 %; cependant alors que 42 % des jeunes femmes de 25 ans sont diplômées universitaires, ce n'était le cas que de 24 % de leurs mères en 2000. Au sein de la dernière génération, l'ascenseur scolaire semble avoir surtout profité aux femmes.

La seconde inégalité se rapporte aux différenciations selon l'origine sociale. Sur ce plan, le diagnostic n'est pas aussi aisé à formuler et change suivant l'angle que l'on choisit d'adopter ou les catégories d'analyse que l'on mobilise. En s'intéressant à l'effet, sur la diplomation, le fait que l'un des parents soit titulaire d'un diplôme universitaire, Turcotte (2011) conclut à une relative stabilisation des inégalités, voire à une baisse légère chez les femmes. Cependant, un tel diagnostic ne tient pas compte de deux faits nouveaux. D'abord celles et ceux qui ont des parents diplômés universitaires ne constituent plus une minorité, ce qui fait que l'impact de l'effet du diplôme est plus important, car il concerne un plus grand nombre de jeunes : « alors que 8 % des personnes de 25 à 39 ans avaient des parents titulaires d'un diplôme universitaire en 1986, cette proportion a augmenté sans interruption au cours de la période pour atteindre 26 % en 2009. » (Turcotte, 2011). Ensuite, ce n'est pas seulement le fait d'avoir des parents titulaires de diplôme universitaire qui constitue un avantage par rapport aux étudiants n'ayant aucun parent universitaire, mais le fait d'avoir des parents plus diplômés que ceux des autres, ce qui conduit à prendre en compte un continuum de catégories allant des diplômés des cycles supérieurs aux non-diplômés. Ainsi les chances d'obtenir un diplôme universitaire à 25 ans passent de 74 % quand on a deux parents diplômés des cycles supérieurs à 10 % quand aucun parent n'a de diplôme.

Le portrait des destinées scolaires liées au cumul de ces deux inégalités, selon le genre et le diplôme des parents, fait ressortir les très fortes inégalités des chances de diplômer à l'université : comme l'illustre le graphique 1, les chances d'obtenir un diplôme universitaire à 25 ans passent de 86 % au sein des filles qui ont deux parents diplômés des cycles universitaires supérieurs à 4 % au sein des hommes qui n'ont aucun parent

diplômé. Comme on l'a noté plus haut, les hommes n'ont pas bénéficié d'une forte mobilité scolaire structurelle ascendante contrairement aux femmes. Au sein des hommes, la combinaison d'une faible mobilité structurelle ascendante et d'une forte inégalité des chances se traduit par un recrutement moins démocratique : de fait, 51 % des hommes diplômés universitaires ont aussi un père diplômé universitaire alors qu'ils ne représentent que 23 % de la population (comparativement, seules 38 % des femmes diplômées universitaires ont aussi une mère diplômée universitaire).

Graphique 1 : Chances d'être diplômé universitaire à 25 ans selon le genre et le diplôme le plus haut des parents au sein des jeunes qui étaient scolarisés à 15 ans



Source : Enquête sur les jeunes en transition (EJET), cohorte A, cycle 6, estimations de l'auteur.

Comme le montre le tableau 1, les chances de diplômer à l'université varient selon la province : elles sont globalement plus faibles au Québec, en Saskatchewan et en Alberta, et plus élevées en Ontario, Terre-neuve et Labrador et l'Île-du Prince-Édouard. De même, les inégalités selon le genre et l'origine sociale sont plus ou moins fortes selon la province d'origine. De ce dernier point de vue, les inégalités sont très faibles en Colombie-Britannique et très élevées à Terre-neuve et Labrador, au Québec et au Nouveau-Brunswick. Globalement, on observe cependant partout une forte inégalité des chances de diplômer à l'université selon le genre et l'origine sociale. En somme, dans la période récente, l'inégalité genrée s'est affirmée et approfondie tandis que les inégalités selon l'origine se sont maintenues dans toutes les provinces dans un contexte où le diplôme des parents a de plus en plus d'emprise en raison de la croissance générale des niveaux de diplôme.

Tableau 1 : Comparaison des chances de diplômé à l'université à 25 ans selon le genre, le diplôme le plus élevé des parents et la province de résidence déclarés à 15 ans (en %)

| Genre | Diplôme des parents | Canada | TNL | IPE | NE | NB | QC | ONT | MAN | SAS | AL | CB |
|-----------------|---------------------|--------|-----|-----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|
| Total | total | 35 | 34 | 47 | 40 | 35 | 28 | 40 | 35 | 31 | 32 | 35 |
| | universitaire | 54 | 60 | 72 | 63 | 64 | 50 | 57 | 53 | 49 | 54 | 47 |
| | secondaire et moins | 21 | 17 | 29 | 21 | 20 | 16 | 24 | 25 | 20 | 18 | 27 |
| Femmes | total | 42 | 43 | 55 | 48 | 45 | 36 | 48 | 42 | 35 | 38 | 39 |
| | universitaire | 64 | 76 | 83 | 74 | 70 | 64 | 67 | 64 | 55 | 64 | 51 |
| | secondaire et - | 27 | 23 | 36 | 26 | 31 | 22 | 29 | 32 | 24 | 24 | 30 |
| Hommes | total | 28 | 24 | 38 | 31 | 26 | 21 | 33 | 29 | 28 | 26 | 32 |
| | universitaire | 45 | 45 | 62 | 55 | 57 | 38 | 47 | 46 | 44 | 45 | 44 |
| | secondaire et moins | 16 | 9 | 20 | 13 | 10 | 9 | 20 | 18 | 16 | 11 | 25 |
| Écarts relatifs | Selon le genre | 33 | 45 | 31 | 37 | 43 | 43 | 32 | 32 | 21 | 31 | 19 |
| | Selon l'origine | 60 | 72 | 60 | 67 | 68 | 68 | 57 | 53 | 60 | 67 | 42 |

Source : Enquête sur les jeunes en transition (EJET), cohorte A, cycle 6, estimations de l'auteur.
Lecture : 9 % des hommes nés en 1984, résidant au Québec en 2000 et dont les parents ont un diplôme d'études secondaires au plus en 2000, étaient titulaires d'un diplôme universitaire en 2010, contre 64 % des femmes nées en 1984, résidant au Québec en 2000 et dont un des parents a un diplôme universitaire.

3.2 Les inégalités en matière de qualification

La croissance du nombre de diplômés est à relier à la hausse de la surqualification. En effet, comme le note Vultur (2016), « cette augmentation du nombre de diplômés a contribué à l'émergence et au développement du phénomène de la surqualification, définie comme la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (p. 554). Alors que les travaux français utilisent le plus souvent la notion de déclassement par rapport au niveau de formation initiale et que les Américains réfèrent à la notion de suréducation (*overeducation*), depuis l'ouvrage de Richard Barry Freeman publié en 1976, les travaux canadiens utilisent eux le terme de surqualification (Vultur, 2014). Dans le contexte canadien, la surqualification peut être mesurée en comparant les niveaux de compétence dans l'emploi (deuxième niveau de la nomenclature des professions) avec les niveaux de diplomation. Dans une telle comparaison, les gestionnaires sont le plus souvent exclus en raison de la grande diversité de leur formation ou parfois associés au niveau A de compétence⁴ en raison des hauts niveaux de responsabilités associés aux fonctions de gestion.

En utilisant la nomenclature des quatre niveaux de compétence de Statistique Canada et en se fondant sur les enquêtes sur la population active (EPA), Kilolo-Malambwe (2014) montre que le taux de surqualification (après exclusion des gestionnaires) est passé de 18 % à 30 % au Canada de 1990 à 2011. En se fondant sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et en adoptant une approche longitudinale, Li, Gervais et

⁴ Le niveau A de compétence regroupe les professions qui exigent habituellement une formation universitaire.

Duval (2006) indiquaient aussi une hausse de la surqualification d'un tiers entre 1993 et 2001. Cette hausse peut être due à deux tendances qu'il faut distinguer : 1) la hausse de la surqualification induite mécaniquement par la hausse de la proportion de diplômés de niveaux collégial et universitaire et 2) la hausse de la surqualification au sein des diplômés de niveau postsecondaire eux-mêmes.

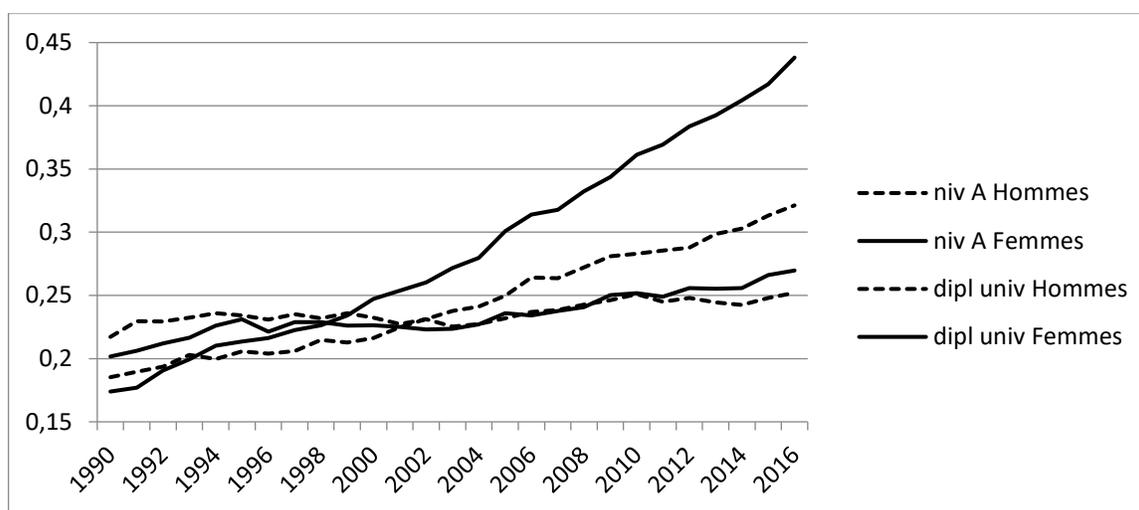
Uppal et Larochelle-Côté (2014) montrent que, de 1991 à 2011, la proportion des diplômés universitaires au sein des travailleurs de 25 à 34 ans a gagné en importance, mais que la proportion de professionnels n'a pas augmenté corrélativement : au sein des femmes, la proportion de diplômées universitaires passe de 19 % à 40 % (+ 21 points) alors que la proportion de professionnelles ne passe que de 18 % à 28 % (+10 points); au sein des hommes, la proportion de diplômés universitaires passe de 17 % à 27 % (+10 points), alors que la proportion de professionnels ne passe que de 13 % à 18 % (+ 5 points). Cependant, toujours en excluant les gestionnaires, ils estiment aussi que les taux de surqualification des diplômés universitaires actifs occupés de 25 à 34 ans sont restés plutôt stables de 1991 à 2011, autour de 40 %. Ce dernier résultat indique donc que la croissance du taux de surqualification dans l'ensemble de la population est surtout due à l'effet mécanique de la hausse de la proportion de diplômés et non à une croissance de la surqualification au sein des diplômés eux-mêmes.

Comment expliquer que, d'une part, le pourcentage des diplômés universitaires a augmenté plus vite que celui des professionnels et que, d'autre part, la surqualification est restée stable au sein des diplômés universitaires ? Certes, les populations sont différentes puisque la proportion des diplômés universitaires est exprimée en fonction de la population totale âgée alors que celle de professionnels est exprimée en proportion des personnes en emploi. Cependant l'explication est à chercher avant tout dans l'accentuation de la concurrence dans l'accès aux postes de professionnels, qui sont dorénavant la chasse gardée des seuls diplômés universitaires : en 2011, selon les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés, 81 % des postes de professionnels étaient occupés par des diplômés universitaires au sein des personnes occupées de 25 à 44 ans. Ainsi, la stabilisation des taux de surqualification s'est faite au prix d'une forte croissance du poids du diplôme universitaire dans l'accès aux postes de professionnels ou, en d'autres mots, d'une polarisation des emplois entre des diplômés universitaires accaparant les postes de professionnels et les autres jeunes de plus en plus exclus de l'accès aux postes de professionnels.

Les mesures des taux de surqualification excluent souvent les gestionnaires en raison de leur hétérogénéité interne, la catégorie comprenant à la fois des dirigeants de grandes entreprises et des directeurs de commerce de détail. Ce faisant, les tendances peuvent conduire à sous-estimer les tensions générées liées à la surqualification dans la mesure où les femmes sont moins présentes au sein des gestionnaires que les hommes, sous-représentation qui est associée au phénomène du plafond de verre (Marchand, Saint-Charles et Corbeil, 2007). Ces tensions générées apparaissent particulièrement quand on compare l'évolution de la proportion des diplômés universitaires au sein des jeunes de 25 à 44 ans en emploi et celle de la proportion des personnes occupant des emplois de niveau A de compétence (graphique 2). Les deux courbes se croisent au début des années 2000 : ainsi alors qu'il y avait proportionnellement, dans la population active occupée, plus d'emplois de niveau A que de diplômés universitaires de 25-44 ans

en 1991, la situation est inverse en 2016. C'est au sein des femmes que la proportion de diplômés a crû beaucoup plus vite (de 27 points au sein des 25-44 ans, de 17 % en 1990 à 44 % en 2016) que celle des gestionnaires et professionnels (de 7 points, de 20 % à 27 %).

Graphique 2 : Évolution de la proportion de diplômés universitaires de 25-44 ans et de la proportion de personnes de niveau A au sein de la population en emploi



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), Tableau 282-0004 pour la proportion de diplômés de 25-44 ans (en % de la population en emploi) et Tableau 282-0142 pour la proportion de personnes de niveau A (hors cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle) en % de la population en emploi.

La forte croissance du nombre de diplômés universitaires explique pourquoi, en 2016, les diplômés universitaires sont plus nombreux proportionnellement au sein des nouvelles générations au regard du nombre de gestionnaires et de professionnels. Cet écart structurel est inégal selon les provinces ainsi que l'atteste le tableau 2. L'écart est supérieur à la moyenne en Colombie-Britannique et dans les provinces des Maritimes, et dans une moindre mesure en Ontario. En Saskatchewan, l'écart est très significativement inférieur à la moyenne à la fois parce qu'il y a proportionnellement plus de gestionnaires que dans l'ensemble du Canada (13 % contre 9 %) et proportionnellement moins de diplômés universitaires. La croissance très forte des revenus en Saskatchewan de 2005 à 2015 explique peut-être aussi cette situation dans la mesure où elle a sans doute permis de créer davantage d'emplois qualifiés qu'ailleurs au pays.⁵

⁵ Selon les recensements de 2006 et 2016, le taux de croissance du revenu médian se situe, en Saskatchewan, à 36,5 %, soit plus de trois fois le taux national de 10,8 %.

Tableau 2 : Comparaison des structures de diplôme et de qualification en 2016

| | Canada | TNL | IPE | NE | NB | QC | ONT | MAN | SAS | AL | CB |
|------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Proportion de diplômés | 38% | 28% | 36% | 39% | 31% | 35% | 42% | 32% | 32% | 36% | 38% |
| Proportion niveau A | 24% | 17% | 22% | 23% | 20% | 24% | 26% | 21% | 25% | 23% | 23% |
| Écart relatif (en %) | 36% | 40% | 40% | 41% | 37% | 32% | 37% | 35% | 22% | 35% | 39% |

Source : Statistique Canada (voir graphique 1).

4. Le changement de régime dans la sécurisation des parcours à l'âge adulte

Depuis la fin des années 1970, un renversement semble s'être opéré sur le plan de la protection sociale qui se rapporte au développement d'une nouvelle perspective, celle de l'investissement social. Cette perspective critique le coût économique de l'intervention sociale de l'État, les effets désincitatifs des dépenses passives visant à remplacer le revenu et la focalisation des instruments traditionnels sur les hommes âgés (Jenson et Saint-Martin, 2006; Jenson, 2011). Ainsi, on a observé d'un côté, la baisse de la sécurité du revenu et de l'autre, la croissance du soutien aux jeunes familles. Dans quelle mesure peut-on dire que ces évolutions s'accompagnent d'une transformation radicale des inégalités en matière de sécurisation des parcours à l'âge adulte ?

4.1 La baisse de la sécurité du revenu

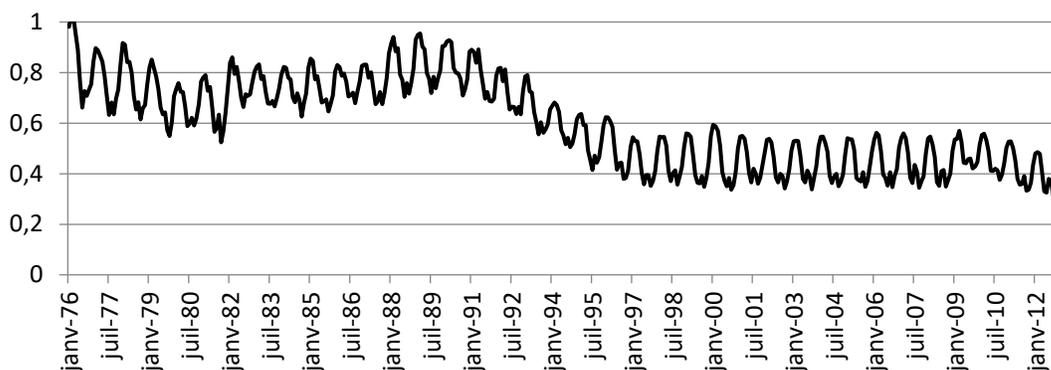
En réduisant l'accessibilité, les montants et les durées des prestations, les réformes successives de l'assurance emploi, depuis la fin des années 1970, ont conduit à une baisse très significative de la sécurité du revenu au sein des nouvelles générations de travailleurs canadiens. Aujourd'hui, en comparaison avec la situation qui prévalait au début des années 1970 (juste après la loi de 1971), les chômeurs sont moins souvent éligibles aux prestations régulières, touchent des prestations moins élevées pendant des périodes plus courtes et sont ainsi davantage contraints à accepter des emplois moins bien rémunérés ou à renoncer à se former (Martel, Laplante et Bernard, 2005).

Ce sont d'abord les normes d'admissibilité qui ont été substantiellement réduites depuis la fin des années 1970. En vertu de la Loi de 1971 sur l'assurance chômage, le prestataire devait compter un minimum de 8 semaines d'emploi assurable (sur la période de référence des 52 dernières semaines) pour être éligible à une prestation ordinaire. Or, en 1977, le minimum de 8 semaines est remplacé par une norme d'admissibilité variant selon le taux de chômage régional. Cette norme passe de 10-14 semaines en 1977, puis à 10-20 semaines en 1990 et enfin à 12-20 semaines en 1994 (Lin, 1998). La réforme de 1995 réduit encore la norme d'admissibilité en déterminant l'éligibilité aux prestations ordinaires en fonction du nombre d'heures de travail. Les nouveaux critères prévoient que, pour être admissible, il faut avoir été à l'emploi au cours des 52 dernières semaines, soit 35 heures par semaine pendant 12 à 20 semaines, soit 15 heures par semaine pendant 28 à 47 semaines (contre seulement 15 heures par semaine pendant 12 à 20 semaines auparavant) et avoir accumulé de 420 à 700 heures assurables (contre 180 à 300 heures assurables auparavant).

Le nombre de demandes de prestations est très variable d'une saison à l'autre, très élevé en hiver et très faible en été. Cependant, sur le long terme, ces réformes successives ont considérablement réduit le nombre de bénéficiaires de prestations régulières par

rapport au nombre de chômeurs. Comme le montre le graphique 3, le changement de régime s'est traduit par un ratio prestataire-chômeur qui est passé d'un intervalle de 70-100 % en 1976 à un intervalle de 30-50 % après 1997.

Graphique 3 : Ratio prestataires ordinaires-chômeurs au Canada



Source : Statistique Canada, tableau 282-0001 pour le nombre de chômeurs et tableau 276-0001 pour le nombre de prestataires ordinaires.

En outre les prestations régulières d'assurance emploi sont moins généreuses que pendant la période 1971-1995 à la fois du point de vue des montants touchés et de la durée des prestations. La réforme de 1995 a réduit d'abord la valeur des prestations qui remplacent dorénavant 55 % du revenu assurable (60 % avec personnes à charge) contre 66 % auparavant (75 %). Par ailleurs, la même réforme a modifié le nombre maximal de semaines de prestations qui passe de 51 semaines pour tous à une durée qui varie de 14 à 50 semaines selon le taux de chômage régional.

Il faut noter que la réforme de 1995 et les modifications ultérieures vont à la fois réduire l'admissibilité, les montants et les durées des prestations, mais également introduire une logique redistributive (en plus de la logique actuarielle) en tenant compte des taux de chômage régionaux, plus précisément de l'appartenance aux 58 régions économiques de l'assurance emploi dans l'éligibilité et le calcul des montants et des durées des prestations. Aujourd'hui, le taux de chômage de chacune de ces régions influe sur 1) le nombre d'heures assurables qu'il faut avoir travaillé pour être admissible (variant de 420 heures pour les régions où le taux de chômage dépasse 13 % à 700 heures pour les régions où le taux de chômage est inférieur à 6 %); 2) la durée maximale de la période de prestations (qui varie de 14 à 45 semaines) et 3) depuis avril 2013, le taux de prestations (calculé sur la base des 14 à 22 meilleures semaines des 52 dernières semaines).

Les nouveaux critères ont à la fois conduit à désavantager les générations entrant sur le marché du travail après 1995 (par rapport à celles entrées au début des années 1970), mais également les femmes et les jeunes travailleurs (par rapport aux travailleurs ayant de l'ancienneté). D'abord, les nouvelles normes déterminent l'éligibilité aux prestations ordinaires et la durée des prestations en fonction du nombre d'heures de travail, ce qui désavantage indirectement les plus jeunes travailleurs et les femmes, qui travaillent plus souvent soit de manière discontinue soit à temps partiel. Ensuite, le nombre

d'heures requis pour les jeunes qui intègrent ou réintègrent le marché du travail va être fixé à un niveau supérieur à la norme générale : en 1979, les personnes qui intégrèrent ou réintégrèrent le marché du travail doivent compter 20 semaines d'emploi assurable pendant la période de référence; et jusqu'en 2016, les nouveaux prestataires étaient tenus d'accumuler 910 heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations.

L'arrivée du gouvernement Trudeau a conduit à la suppression de ce dernier critère additionnel discriminatoire. Cependant, le fait de continuer à se référer au nombre d'heures travaillées dans les critères d'admissibilité et dans le calcul de la durée des prestations constitue toujours une discrimination institutionnelle indirecte des femmes et des jeunes qui travaillent proportionnellement plus à temps partiel. De fait, les jeunes sont souvent inadmissibles aux prestations ordinaires de l'assurance emploi : en 2013, 88 % des chômeurs de 15 à 24 ans n'avaient pas droit à une prestation en raison du fait qu'ils n'avaient pas cotisé, mais aussi parce qu'ils avaient quitté leur emploi pour retourner aux études ou qu'ils n'avaient pas travaillé suffisamment d'heures.

Il faut noter que la sécurisation des revenus tout au long de l'année a cependant toujours représenté un défi pour les jeunes travailleurs canadiens, ce qui constitue un élément de continuité au-delà des réformes successives de l'assurance-emploi. En effet, au sein de l'OCDE, le Canada est le pays qui offre le moins de protection aux salariés après les États-Unis. Très faible pour tous les travailleurs non couverts par une convention collective, la protection de l'emploi devient pratiquement nulle pour les plus jeunes en raison des règles qui la définissent. L'ancienneté demeure en effet l'outil de régulation prédominant pour définir le droit à un préavis raisonnable ou l'indemnité compensatrice. Certaines différences provinciales existent sur le plan de la protection de l'emploi. Ainsi, en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail du Québec, il est interdit de congédier un employé sans raison « juste et suffisante » qui possède au-delà de deux ans d'ancienneté. Par ailleurs, l'indemnité compensatrice est plus faible au Nouveau-Brunswick. Cependant *in fine*, ces différences provinciales restent faibles et toutes les provinces se caractérisent par une très faible régulation en matière de congédiement.

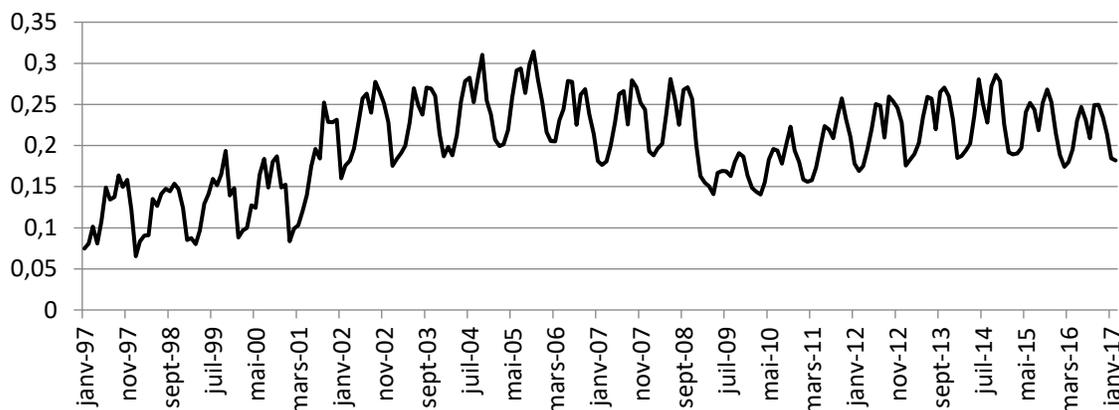
4.2 La croissance du soutien aux jeunes familles

Selon Bernier (2003), le désengagement de l'intervention de l'État-providence dans la sécurisation du revenu des travailleurs s'accompagne aussi, dès les années 1980, d'une transformation de la structure de son intervention au profit des dépenses liées à la famille. La loi de 1971 avait instauré des prestations spéciales de maternité. Dans les années 1980, les prestations familiales évoluent avec la mise en place en 1984 de prestations aux parents adoptifs et, en 1987, de prestations de paternité versées lors de situations spéciales, remplacées en 1990 par la création des prestations parentales. Globalement, la part des prestations liées à la famille augmente progressivement pendant cette période, passant de 3,7 % des prestations totales en 1974-1975 à 8,3 % en 1994-1995. Cette tendance s'est poursuivie à partir du milieu des années 1990 avec l'augmentation des dépenses relatives aux prestations de maternité et parentales et à la création des prestations de compassion⁶ en 2004 et des prestations pour parents d'enfants gravement malades en 2013. Comme le montre le graphique 4, la part des

⁶ Ces prestations sont versées aux personnes qui doivent s'absenter temporairement de leur emploi pour prendre soin d'un proche souffrant d'une maladie grave.

prestations familiales est passée globalement d'un intervalle de 10-15 % en 1997 à un intervalle de 20-25 % en 2016.

Graphique 4 : Part des prestations familiales* dans les prestations de revenus de l'assurance emploi



Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 276-0017.

* Les prestations familiales regroupent les prestations de maternité, parentales, de compassion et pour parents d'enfant gravement malades.

À partir de la fin des années 1970, les politiques d'allocation de prestations familiales vont être réformées doublement (Groulx, 2009). D'abord, le gouvernement fédéral va mettre fin à l'universalité des allocations familiales en visant exclusivement les familles à faible revenu : en 1978, il instaure un crédit d'impôt remboursable pour enfants destiné aux familles avec enfants à faible et moyen revenu; et en 1993, la nouvelle Prestation fiscale pour enfants exclut les familles à haut revenu. Ensuite, avec la création de la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) en 1998, le gouvernement fédéral va octroyer les prestations indépendamment de la source du revenu, ce qui traduit un recentrement et une nouvelle priorité d'investissement contre la pauvreté des enfants, avec la reconnaissance d'un nouveau risque, celui de la pauvreté, et d'un nouveau droit pour les enfants. La création de la Prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE) par le gouvernement conservateur de Stephen Harper ainsi que la création récente de l'Allocation canadienne pour enfants par le gouvernement Trudeau s'inscrivent dans cette perspective et ont conduit à une augmentation considérable des dépenses de soutien aux jeunes familles à faible revenu au Canada.

Si le soutien aux familles à faible revenu s'est développé globalement au Canada, c'est au Québec que les politiques ont davantage visé l'égalité entre les hommes et les femmes depuis 1996. D'abord, le Québec s'est nettement distingué des autres provinces canadiennes par la création, à partir de 1997, d'un réseau public de centres de la petite enfance (CPE) et de garderies subventionnées à tarif réduit. En dépit des changements récents au mode de calcul de la contribution parentale aux services de garde, qui prend dorénavant en compte le revenu du ménage, l'investissement public dans les services de garde demeure beaucoup plus élevé au Québec que dans les autres provinces. Ensuite, le gouvernement québécois a mis en place en 2006 le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui offre des conditions beaucoup plus

généreuses pour les familles. L'admissibilité est élargie afin de couvrir à la fois les travailleurs indépendants et les personnes travaillant de manière discontinue. Ensuite, les congés de maternité et parentaux sont bonifiés. Surtout, deux caractéristiques sont ajoutées : un congé de paternité est créé, accordant aux pères 70 % du revenu de référence pendant 5 semaines; et les congés parentaux deviennent partageables. Ces deux éléments incitent les pères à prendre aussi un congé de paternité et à partager le congé parental, permettant du même coup aux mères de reprendre plus facilement et plus rapidement un emploi.

Globalement, le développement des politiques de soutien aux familles a permis aux jeunes mères de concilier plus facilement le travail à temps plein et l'éducation et les soins de leurs jeunes enfants. Après avoir augmenté de manière continue, les taux d'emplois à temps partiel des femmes de 25 à 44 ans se sont stabilisés et depuis le milieu des années 1990 ont même commencé à diminuer : en 2016, le taux d'emploi à temps partiel des femmes était de 19,2 % contre 23,6 % en 1996⁷. Plus spécifiquement, comme le montre le tableau 3, le taux d'emploi à temps plein des mères d'enfants de 6 ans et moins a substantiellement augmenté depuis 1976 au Canada passant de 21 % à 54 % en 2016. C'est au Québec, à partir de la mise en place des CPE en 1997, que cette augmentation est la plus forte: ainsi en 2016, 64 % des mères d'enfant de moins de 6 ans travaillent à temps plein au Québec contre 42 % en 1996 soit un écart de 22 points de pourcentage (contre 14 points dans l'ensemble du Canada). Aujourd'hui, les capacités des jeunes mères québécoises à se maintenir dans l'emploi à temps plein sont plus élevées que celles des jeunes mères des autres provinces.

Tableau 3 : Taux d'emploi à temps plein des femmes dans les familles comportant un enfant de moins de 6 ans de 1976 à 2016

| | 1976 | 1996 | 2016 | Croissance 1996-2016 |
|---------|------|------|------|----------------------|
| CAN | 21% | 40% | 54% | 14 points |
| QC | 19% | 42% | 64% | 22 points |
| NB | 19% | 40% | 59% | 19 points |
| NE | 20% | 40% | 55% | 15 points |
| TNL/IPE | 15% | 40% | 54% | 15 points |
| ONT | 25% | 42% | 54% | 13 points |
| MAN | 18% | 37% | 50% | 12 points |
| SAS | 20% | 39% | 49% | 10 points |
| CB | 16% | 32% | 45% | 12 points |
| AL | 20% | 38% | 44% | 6 points |

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0211.

5. La remise en cause de la classe d'âge actif

La période 1940-1980 a été marquée à la fois par la disparition du travail des enfants et par celle des travailleurs les plus âgés ce qui a contribué à la consolidation d'une classe d'âge actif entre 16 et 65 ans. Pendant la période récente, c'est à une désynchronisation

⁷ Tableau CANSIM 282-0016, estimations selon les heures habituellement travaillées dans l'emploi principal.

des seuils d'entrée et de sortie de la vie active que l'on assiste sous l'effet de la croissance de l'emploi étudiant et de celle de l'activité des aînés. Quelles sont donc les inégalités qui accompagnent cette désynchronisation ?

5.1 La conciliation travail-études

Comme on a pu le noter plus haut, la période récente a été marquée par une hausse forte des niveaux de scolarisations. Parallèlement à cette démocratisation quantitative, le cumul du travail et des études est devenu une norme sociale conduisant au développement d'un marché du travail juvénile dans des emplois de services faiblement rémunérés. Alors qu'à la fin des années 1970, moins de trois étudiants sur dix occupaient un emploi pendant l'année scolaire, au début des années 2000, sept étudiants sur dix étaient engagés dans la dualité travail-études (Bushnik, 2003; Dandurand, 1991; Bourdon et Vultur, 2007). Les étudiants occupent les professions les moins bien rémunérées relatives au service des aliments et des boissons (hôtes-esses, serveurs-euses et aides de cuisines), à la vente (caissiers-ères, préposés-ées et garnisseurs-euses de tablettes) et aux sports et loisirs (arbitres, animateurs-rices et guides). À eux seuls, les 15-19 ans représentent près de la moitié des travailleurs au salaire minimum (Statistique Canada, 2009). Les jeunes scolarisés recherchent, comme leurs employeurs, plus de flexibilité, et sont moins exigeants au niveau des conditions d'emploi et de rémunération.

En 1993, Myles, Picot et Wannell réfutaient le scénario d'un développement accéléré des emplois de services type McDonald et estimaient alors que la plus grande partie de la hausse des inégalités se faisaient entre générations sous l'effet de la croissance du nombre de jeunes occupant des emplois à temps partiel de services. Vingt ans plus tard, force est de constater que la polarisation des emplois et des revenus s'est accélérée traduisant une restructuration des structures d'emploi selon l'âge. La proportion de jeunes travaillant à temps partiel à des taux horaires proches du salaire minimum a augmenté sous l'effet de la croissance des scolarisations et de la normalisation du cumul des études et du travail. La polarisation des emplois et des revenus s'explique ainsi en premier lieu par l'évolution de la structure des emplois selon l'âge liée à la fois à la croissance des scolarisations et à la normalisation du cumul des études et du travail faiblement rémunéré.

Le tableau 4 permet de documenter cette double tendance à la hausse dans l'ensemble du Canada, mais aussi les variations entre provinces. Dans l'ensemble, la proportion de jeunes de 15 à 24 ans scolarisés est passée de 45 % en janvier 1976 à 63 % en janvier 1983 et, dans le même temps, le taux d'activité des 15-24 ans scolarisés est passée de 31 % à 45 %. C'est à Terre-Neuve-et-Labrador (où les situations de cumul étaient très rares en 1976) ainsi qu'au Québec que cette double croissance des taux de scolarisation et des taux d'activité des scolarisés a été la plus forte. À l'inverse, dans les provinces de l'Ouest où les taux d'activité des étudiants étaient plus hauts que la moyenne en 1976, les taux d'activité des scolarisés ont moins augmenté.

Tableau 4 : Taux de scolarisation et taux d'activité des scolarisés (15-24 ans) par province (en %)

| Géographie | Taux de scolarisation | | | Taux d'activité des scolarisés | | |
|-------------------------|-----------------------|---------|-------------|--------------------------------|---------|-------------|
| | janv-76 | janv-16 | Écart (pts) | janv-76 | janv-16 | Écart (pts) |
| Canada | 45 | 63 | 19 | 31,4 | 45,1 | 13,7 |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 35 | 59 | 24 | 13,3 | 43,8 | 30,5 |
| Québec | 43 | 67 | 24 | 22,5 | 51,6 | 29,1 |
| Île-du-Prince-Édouard | 47 | 58 | 11 | 28,7 | 48,5 | 19,8 |
| Nouvelle-Écosse | 44 | 62 | 18 | 28,1 | 40,6 | 12,5 |
| Nouveau-Brunswick | 41 | 57 | 17 | 21,5 | 39,7 | 18,2 |
| Ontario | 48 | 66 | 17 | 35,8 | 41,1 | 5,3 |
| Manitoba | 39 | 56 | 17 | 37,5 | 46,1 | 8,6 |
| Saskatchewan | 44 | 54 | 11 | 33,3 | 44,4 | 11,1 |
| Alberta | 44 | 59 | 15 | 41,5 | 48,3 | 6,8 |
| Colombie-Britannique | 43 | 61 | 18 | 36,1 | 46,4 | 10,3 |

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0005.

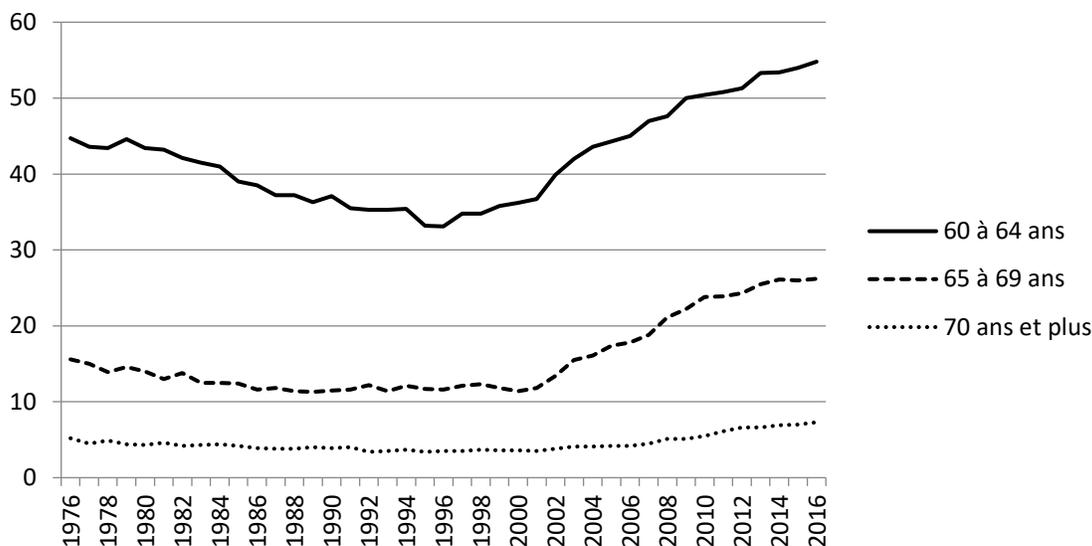
De ce point de vue, un nouveau défi auquel les jeunes sont confrontés se rapporte à la conciliation entre le travail et les études dans ce contexte de normalisation du cumul et de faibles gains des emplois étudiants. Il est encore plus difficile pour les jeunes de milieux culturellement défavorisés de réussir scolairement dans un contexte où l'occupation d'un travail rémunéré réduit le temps qu'ils peuvent consacrer à leurs études. De fait, l'intensité du travail rémunéré a d'abord un lien avec le décrochage scolaire, même si cette relation ne semble significative qu'au-delà de 25 heures de travail par semaine et seulement au début des études postsecondaires (Moulin, Doray, Street, Laplante et Kamanzi, 2011). Au-delà de l'effet sur la persévérance, le fait de travailler un trop grand nombre d'heures a surtout une incidence sur la qualité des résultats scolaires et affecte négativement les chances de poursuivre des études supérieures et de diplômé.

5.2 Les transitions emploi-retraite et la dégradation de la protection privée en matière de pensions

Au Canada, les taux d'activité des plus âgés, qui n'avaient cessé de diminuer parallèlement au processus de constitution du rapport salarial, sont repartis à la hausse depuis le milieu des années 1990. Comme le montre le graphique 5, les taux d'activité des 60-64 ans, des 65-69 ans et des 70 ans et plus ont augmenté respectivement de 33,1 %, 11,6 % et 3,5 % en 1996 à 54,8 %, 26,2 % et 7,3 % en 2016 alors qu'ils n'avaient cessé de diminuer jusqu'au milieu des années 1990. Ce renversement historique de tendance s'observe à la fois chez les hommes et chez les femmes, même s'il s'est fait en conservant la différence de participation à l'emploi entre les hommes et les femmes : ainsi c'est maintenant près de un (1) Canadien de 65 à 69 ans (31,9 %) sur trois, contre une (1) Canadienne sur cinq qui est encore actif (20,9 %). De même, l'augmentation des taux d'activité des aînés s'observe dans toutes les provinces depuis le milieu des années 1990, même si cette augmentation s'est faite en conservant les écarts

interprovinciaux : les taux d'activité des 65 ans et plus demeurent plus élevés en Alberta et en Saskatchewan (près de 20 %), et plus faibles au Québec (10 %).

Graphique 5 : Taux d'activité des 60 ans et plus au Canada de 1976 à 2016



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0002.

L'accroissement des taux d'activité s'accompagne d'un « accroissement des inégalités socioéconomiques à l'intérieur même des générations » (Carrière, Légaré, Léger St-Cyr, Ronteix et Diaconu, 2015). Pour certains, le report de l'âge de la retraite est choisi. Il répond au désir de continuer d'être actif après 60 ans en poursuivant des activités professionnelles enrichissantes dans des conditions favorables. De fait, un nombre croissant de personnes préfèrent reporter leurs droits aux pensions, choisissent de toucher des prestations réduites tout en continuant à travailler, ou cumulent leurs pensions de retraite avec l'occupation d'un autre emploi salarié ou un travail autonome. Au contraire, pour d'autres, il s'agit de continuer à travailler pour maintenir un niveau de vie qui s'est dégradé individuellement. C'est l'effritement de la condition salariale et des protections sociales collectives en matière de pensions qui expliquent que les conditions de vie de certains des aînés se sont dégradées.

Plus précisément, cet effritement s'est manifesté surtout par deux tendances dans les années 1990 : la croissance du travail autonome et la baisse de la protection collective privée en matière de pensions. D'abord, la proportion d'entrepreneurs autonomes sans aide rémunérée a fortement augmenté en proportion de l'emploi total, passant de 7 % en 1989 à 11 % en 1998⁸. Or, ces derniers ne sont pas admissibles aux protections publiques offertes aux salariés, mais sont aussi souvent des salariés déguisés qui dépendent d'un seul client avec qui ils cumulent un ou plusieurs contrats (Bourhis et Wils, 2001). Ensuite, même si la protection offerte dans le cadre des régimes publics n'a pas substantiellement changé, le niveau et la qualité de la protection collective privée

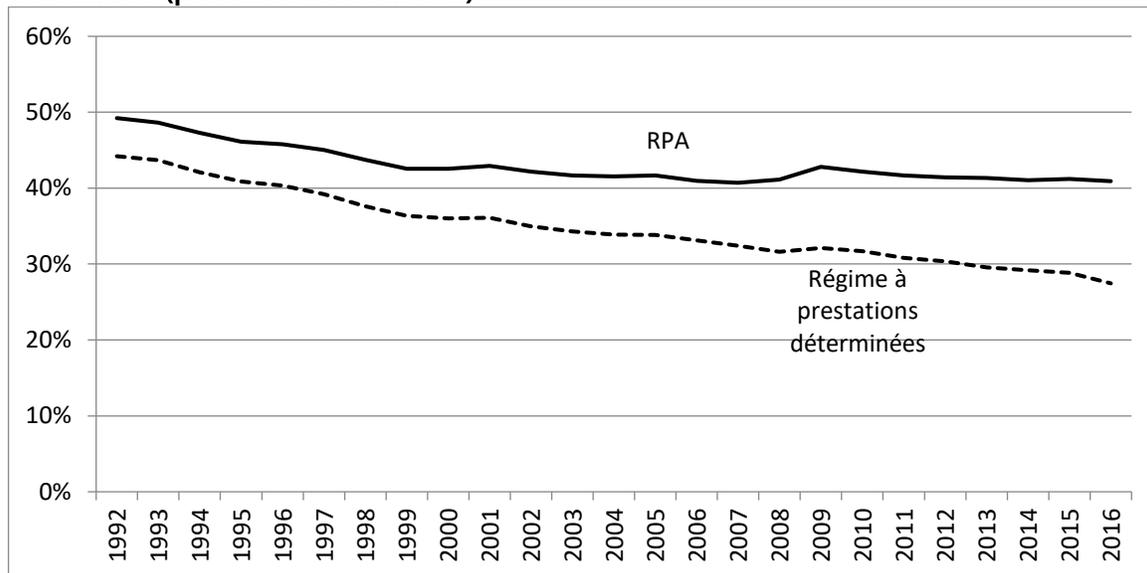
⁸ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0012.

offerte dans le cadre des régimes de retraite des salariés ont diminué substantiellement depuis le début des années 1980.

Selon Myles (2000), la mise en place de régimes publics et privés de protection en matière de pensions a contribué à une transformation sociétale majeure en réduisant les taux de faibles revenus des Canadiens ayant travaillé des années 1960 aux années 2000 : « Le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) ont été mis en œuvre en 1966 et la première cohorte à recevoir les prestations intégrales du RPC/RRQ a eu 65 ans en 1976. Les cohortes qui ont pris leur retraite après cette période ont également bénéficié de l'élargissement des pensions professionnelles privées qui s'est produit entre les années 50 et les années 70 » (Myles, 2000).

Comparativement à la protection publique en matière de pensions, la protection collective privée offerte dans le cadre des régimes de retraite des salariés s'est dégradée substantiellement depuis le début des années 1980. Cette dégradation a d'abord concerné exclusivement de jeunes hommes travaillant dans le secteur privé en raison du recul marqué de leur couverture syndicale : entre 1986 et 1997, la protection en matière de régimes de pension agréés (RPA) a diminué de 8 points chez les jeunes hommes âgés de 25 à 34 ans, presque 60 % (Morissette et Drolet, 2001). Cette baisse de la protection privée s'est cependant maintenue et est devenue un trait marquant de distinction entre la génération actuelle de jeunes travailleurs moins bien protégée et la génération précédente ayant bénéficié à la fois de l'arrivée à maturité des régimes publics et d'une protection privée étendue et de bonne qualité.

L'analyse de l'évolution du nombre d'adhésions à des régimes agréés de retraite à prestations déterminées confirme que cette dégradation s'est accentuée depuis le début des années 1990 (graphique 6). D'abord, c'est la couverture globale en matière de pensions qui a diminué, la proportion d'adhérents ayant baissé de 49 % en 1992 à 41 % en 2016. Ensuite, c'est la qualité des régimes qui s'est dégradée, au profit de régimes à cotisations déterminées ou hybrides et au détriment des régimes à prestations déterminées, dont la part relative passe de 90 % en 1992 à 67 % en 2016. Dans l'ensemble, la proportion d'employés couverts par des régimes de pensions à prestations déterminées est ainsi passée de 44 à 27 % de 1992 à 2016.

Graphique 6 : Nombre d'adhérents à un RPA en proportion du nombre d'employés au Canada (provinces seulement)

Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0012 pour le nombre d'employés et tableau CANSIM 280-0009 pour le nombre d'adhérents.

Un défi générationnel est celui de réduire l'écart entre les avantages sociaux dont bénéficient les jeunes travailleurs et ceux dont ont bénéficié les salariés de la génération précédente. Dans les collectifs de travail syndiqués, les nouveaux salariés se voient imposer des régimes de retraite à cotisations déterminées, alors que celles et ceux déjà en place ont accès à des régimes à prestations déterminées nettement plus avantageux. Ces clauses de disparité de traitement, aussi appelées « clauses orphelin », sont plus fréquentes en raison des difficultés de financement des retraites conduisant à la renégociation des régimes. Certes, le Québec s'est démarqué des autres provinces en interdisant les disparités de traitement fondées sur la date d'embauche, d'abord pour le salaire, les congés, les vacances et les horaires de travail, puis en étendant cette interdiction en juin 2018 aux régimes de retraite et aux avantages sociaux nouvellement négociés. Cependant aucune autre province au Canada n'a adopté de mesures semblables et l'interdiction de 2018 au Québec n'est pas rétroactive.

6. Conclusion

Dans quelle mesure peut-on parler d'une transformation des inégalités au Canada ? Dans cet article, nous avons cherché à répondre à cette question en explorant trois modalités des parcours de vie : les structures sociales et les mobilités intergénérationnelles et intragénérationnelles, les transitions au cours de la vie active et les transitions entre âges de la vie. Nous avons cherché à tester l'idée de « génération d'inégalités » en la définissant comme une transformation multiple (qui touche au moins deux des trois modalités des parcours de vie), radicale (qui génère de nouvelles normes de parcours) et concomitante (qui touche en même temps une génération de jeunes). Par ailleurs, nous avons cherché à savoir si ces transformations s'observaient dans toutes les provinces ou si des variations interprovinciales fortes pouvaient être

identifiées. Globalement, on observe certes dans toutes les provinces canadiennes une transformation des inégalités depuis la fin des années 1970, qui touche plusieurs dimensions des parcours de vie. Cependant, ces transformations ne sont pas toujours radicales et d'importantes continuités demeurent.

Du point de vue des mobilités intergénérationnelles et intragénérationnelles, on observe de très fortes inégalités genrées en matière de diplomation universitaire et un poids croissant du diplôme dans le devenir professionnel dans la mesure où les diplômés(es) tendent de plus en plus à accaparer les postes les plus qualifiés, de gestionnaires et professionnels, qui auparavant étaient aussi accessibles aux personnes non titulaires de diplôme universitaire. Cette croissance des inégalités s'observe dans toutes les provinces même si les inégalités de diplomation universitaire selon le genre et l'origine sociale demeurent plus faibles en Colombie-Britannique et que les résidents de la Saskatchewan semblent avoir à faire face à une croissance relative moins rapide vers le haut de la structure des diplômes par rapport à la structure des qualifications. Cependant, deux continuités structurelles importantes peuvent aussi être notées dans toutes les provinces : la poursuite de la démocratisation quantitative et la consolidation de l'effet de l'origine sociale sur les destinées scolaires.

Du point de vue des inégalités au cours de la vie adulte active, les nouvelles générations, et particulièrement les jeunes des nouvelles générations, font face à des difficultés accrues à sécuriser leurs revenus au cours de leur vie en cas de chômage tandis qu'elles sont en même temps davantage soutenues en tant que parents. Les transformations de l'assurance emploi ont été radicales et la transformation des politiques de soutien des familles a durablement et radicalement modifié les situations relatives des parents et en particulier des mères. Là aussi ces transformations ont eu lieu dans toutes les provinces, même si on peut noter des évolutions plus fortes au Québec en matière d'emploi à temps plein des femmes. Cependant, si les politiques de sécurisation du revenu ont changé radicalement, les politiques de protection de l'emploi n'ont pas été modifiées, les jeunes demeurant, à toutes les périodes, très peu protégés contre les congédiements.

Enfin du point de vue des transitions entre âge de la vie, on observe une désynchronisation des seuils d'entrée et de sortie de la vie active sous l'effet de la croissance de l'emploi étudiant et de celle de l'activité des aînés. Cette désynchronisation contribue à détériorer les conditions de vie des plus défavorisés : d'une part, le cumul du travail et des études tend à accroître encore davantage le désavantage des jeunes de milieux culturellement défavorisés qui sont moins susceptibles de réussir scolairement; d'autre part, l'effritement de la condition salariale et des protections sociales collectives en matière de pensions conduit à désavantager les travailleurs les plus précaires en les poussant à continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite.

Ces transformations sont globalement concomitantes puisque c'est au milieu des années 1990 que les diplomations des filles s'écartent de celles des garçons, que les taux d'activité des aînés repartent à la hausse et que la principale réforme de l'assurance-emploi a lieu. Cependant d'autres tendances sont plus anciennes, telles que la hausse de la surqualification, les politiques de soutien des familles, la croissance du taux d'emploi à temps plein des mères ou le cumul des études et du travail. Par ailleurs,

certaines tendances se poursuivent, telles que la dégradation des régimes privés de retraite, et d'autres semblent seulement commencer à se manifester, telles que la baisse du degré démocratique de recrutement à l'université ou la baisse de l'écart genre d'emploi à temps partiel. On peut aussi se demander dans quelle mesure certaines de ces transformations sont générationnelles : ainsi l'âge d'or de l'assurance emploi n'aura été qu'un épisode d'assez courte durée, surtout concentré de 1971 à 1976, car dès la deuxième partie de la décennie des années 1970, des reculs importants en termes d'admissibilité à l'assurance emploi ont lieu.

Ces transformations induisent deux principales tensions, l'une liée à l'appartenance de classe, l'autre au genre. C'est d'abord la tension sociale de classe entre héritiers(ères) et jeunes issus de familles peu dotées en diplômes qui s'accroît en raison de l'amélioration relative de l'avantage des premiers(ères) qui ont nettement plus de chances de diplômer, accaparent de plus en plus les postes de professionnels et sont les moins touchés par la baisse des protections sociales. À l'inverse, les jeunes dont les parents sont très faiblement scolarisés cumulent les difficultés de diplomation et de sécurisation de leurs revenus. Les tensions genrées, elles, se sont aussi accrues même si elles se sont déplacées. D'un côté, la proportion de femmes diplômées a augmenté beaucoup plus fortement que la proportion des hommes diplômés, et les politiques de soutien aux familles ont facilité l'emploi à temps plein des femmes. Mais de l'autre, un plafond de verre empêche toujours les femmes d'accéder, de manière égale aux hommes, aux postes les plus qualifiés.

Une des limites de l'analyse proposée dans cet article est qu'elle s'est concentrée sur les tensions genrées et sociales sans traiter explicitement des différenciations ethniques. De fait, ce sont les immigrants récents et les groupes racialisés qui sont les plus touchés par ces transformations. Les jeunes autochtones sont le plus à risque d'être défavorisés du fait des faibles niveaux de diplômes de leurs parents et de leur concentration dans les secteurs les moins protégés. Par ailleurs, comme le notent Uppal et Larochelle-Côté (2014), « les immigrants diplômés universitaires, particulièrement ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme au Canada ou aux États-Unis, affichent des taux de surqualification supérieurs à ceux des diplômés nés au Canada » (p. 9). Le risque de surqualification est aussi plus élevé pour certaines minorités visibles en particulier les jeunes Noirs et Arabes, et ce, même après contrôle du pays de naissance, ce que l'on peut expliquer par le profilage racial à l'embauche dans les emplois qualifiés (Kamanzi, 2012). Les femmes membres des minorités visibles et les personnes ayant immigré récemment sont, de leur côté, les plus à risque d'être surqualifiées et les plus touchées par les problèmes de sécurisation des revenus à la fois face au chômage et à l'âge de la retraite. Ainsi l'analyse pourrait être prolongée par une prise en compte plus explicite des défis que posent ces transformations des inégalités de parcours de vie pour les immigrants, les autochtones ou les groupes racialisés.

Bibliographie

- Bernard, P. (2007). Les dynamiques inter-reliées des processus liés aux variations démographiques et aux parcours de vie, *Horizons*, 9 (4), 13-16.
- Bernard, P. et S. Saint-Arnaud (2004). Du pareil au même ? La position des 4 principales provinces canadiennes dans l'univers des régimes providentiels, *Cahiers canadiens de sociologie*, 29 (2), 209-239.
- Bernier, N. (2003). *Le désengagement de l'État Providence*. Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Bihl, A. et R. Pfefferkorn (2008). *Le système des inégalités*. Paris: La Découverte.
- Bilge, S. (2010). Recent Feminist Outlooks on Intersectionality, *Diogenes*, 57 (1), 58-72.
- Bourdon, S. et M. Vultur (2007). *Les jeunes et le travail*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Bourhis, A. et T. Wils (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel: les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 56 (1), 72-82.
- Bushnik, T. (2003). *Étudier, travailler et décrocher : relation entre le travail pendant les études secondaires et le décrochage scolaire*, Document de recherche, 4, Ottawa. Éducation, Culture et Tourisme, Statistique Canada.
- Camfield, D. (2014). *La crise du syndicalisme au Canada et au Québec : réinventer le mouvement ouvrier*. Saint-Joseph-du-Lac, M Éditeur.
- Carrière, Y., J. Légaré, M. Léger St-Cyr, C. Ronteix et V. Diaconu (2015). Vivre et travailler plus longtemps dans une société vieillissante: Vers une croissance des inégalités ? Population Change and Lifecourse Strategic Knowledge Cluster Discussion Paper Series/Un Réseau stratégique de connaissances Changements de population et parcours de vie, document de travail : 3 (2), article 3.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, coll. Folio Essais.
- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale*, Paris, Éditions du Seuil, coll. La République des Idées.
- Collins, P.H. et S. Bilge (2016). *Intersectionality*. Toronto : John Wiley & Sons.
- Dandurand, P. (1991). Mouvements de la scolarisation, conditions de vie des étudiants et politiques d'accessibilité à l'université, *Revue des sciences de l'éducation*, 17 (3), 437-463.
- Dubet, F. (2014). *Inégalités et justice sociale*. Paris, La découverte.
- Dubet, F. (2011). « Régimes d'inégalité et injustices sociales ». *SociologieS*. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/3643>
- Elder, G. (2000). The Life Course, *The Encyclopedia of Sociology*, Revised Edition, New York : MacMillan.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Les trois mondes de l'État-providence*. Paris, Presses universitaires de France.
- Green, D. et B. Sand (2015). Has the Canadian labour market polarized? *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, 48 (2), 612-646.
- Groulx, L.-H. (2009). La restructuration récente des politiques sociales au Canada et au Québec : éléments d'analyse, *Labour/Le Travail*, 63, 9-46.
- Jenson, J. et D. Saint-Martin (2006). Building Blocks for a New Social Architecture : The LEGOTM Paradigm of an Active Society, *Policy & Politics*, 34 (3), 429-451.

- Jenson, J. (2011). Politiques publiques et investissement social : quelles conséquences pour la citoyenneté sociale des femmes ? *Cahiers du Genre*, Hors-série no 2, 21-43.
- Kamanzi, P. C. et P. Doray (2015). « La démocratisation de l'enseignement supérieur au Canada : la face cachée de la massification », *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 52 (1), 38-65.
- Kamanzi, P. C. (2012). L'emprise des titres scolaires sur l'emploi chez les membres de minorités visibles: comparaison entre le Québec et l'Ontario, *Recherches sociographiques*, 53 (2), 315-336.
- Kilolo-Malambwe, J. M. (2014). La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie: portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération. In M. Vultur, *La surqualification au Québec et au Canada* (p. 21-48). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Legault, M-J. (2013). *Équité en emploi – Équité salariale*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes, *Journal of European social policy*, 2 (3), 159-173.
- Li, C., G. Gervais et A. Duval (2006). *La dynamique de la surqualification: les universitaires sous-utilisés au Canada*, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu.
- Lin, Z. (1998). Employment Insurance in Canada : Recent Trends and Policy Changes, *Revue fiscale canadienne*, 46 (1), avril, 58-76.
- Marchand, I., J. Saint-Charles et C. Corbeil (2007). L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec, *Recherches féministes*, 20 (1), 27-40.
- Martel, E., B. Laplante et P. Bernard (2005). Chômage et stratégies des familles : les effets mitigés du passage de l'assurance-chômage à l'assurance-emploi, *Recherches sociographiques*, 46 (2), 245-280.
- Merrien, F.-X. (2002). États-providence en devenir. Une relecture critique des recherches récentes, *Revue française de sociologie*, 43 (2), 211-242.
- Morissette, R., G. Schellenberg et A. Johnson (2005). La syndicalisation: tendances divergentes, *L'Emploi et le revenu en perspective*, 6 (4), avril, 75001XIF au catalogue de Statistique Canada.
- Morissette, R. et M. Drolet (2001). Pension Coverage and Retirement Savings of Young and Prime-Aged Workers in Canada, *Canadian Journal of Economics*, 3 (1), février, 100-119.
- Moulin, S. et P. Bernard (2009). The lifecourse of the social mobility paradigm. In A. Denis et D. Kalekin-Fishman, *The New ISA Handbook of Contemporary Sociology: Conflict, Competition, Cooperation*, Sage studies in International Sociology, p. 201-220.
- Moulin, S., P. Doray, M.C. Street, B. Laplante et P.C. Kamanzi (2011). Intensité du travail salarié et abandon des études universitaires au Canada : une perspective longitudinale, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42 (2), 51-72.
- Moulin, S. (2016). *Inégalités : mode d'emploi. L'injustice au travail au Canada*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.
- Myles, J., G. Picot et T. Wannell (1993). *Does Post-industrialism Matter. The Canadian Experience*. In G. Esping-Andersen (dir.), *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. Londres, Sage.

Myles, J. (2000). *La maturation du système de revenu de retraite du Canada: niveaux de revenu, inégalité des revenus et faibles revenus chez les gens âgés*, Direction des études analytiques, Statistique Canada.

Noiseux, Y. (2012). 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, 7 (1), 28-54.

Oris, M. (dir.) (2009). *Transitions dans les parcours de vie et construction des inégalités*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.

Statistique Canada (2009). Le salaire minimum, *L'emploi et le revenu en perspective*, janvier, 10 (1), 1-8.

Turcotte, M. (2011). Mobilité intergénérationnelle en éducation : l'achèvement d'études universitaires selon le niveau de scolarité des parents, *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, 11-008, 40-47.

Van de Velde, C. (2015). *Sociologie des âges de la vie*. Paris : Armand Colin.

Vultur, M. (2014). *La surqualification au Québec et au Canada*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Vultur, M. (2016). Rapport au diplôme et sentiment de surqualification des diplômés universitaires québécois, *Recherches sociographiques*, 57 (2-3), 553-574.

Uppal, S. et S. Larochelle-Côté (2014). La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada, *Regards sur la société canadienne*, avril, 75-006-X, catalogue de Statistique Canada.