

# EXPÉRIENCES DE QUALITÉ DE L'EMPLOI ET ENGAGEMENT DES JEUNES TRAVAILLEURS

*Ce projet de recherche explore la qualité de l'emploi des jeunes (âgés de 16 à 29 ans) en Ontario, à travers leurs propres expériences et leurs propres mots. À une ère où le travail est radicalement transformé par une multitude de forces, ce projet a trois objectifs primordiaux :*

- Entendre, analyser et amplifier la voix des jeunes et leur perception de la qualité de l'emploi.
- Explorer les efforts des jeunes travailleurs pour améliorer la qualité de leur emploi.
- Développer des ressources pour renforcer la capacité des jeunes à s'exprimer davantage sur la qualité de leur emploi.

En bref, ce projet combine à la fois des éléments de génération de connaissances et de renforcement des capacités afin de promouvoir une qualité de travail optimale pour les jeunes.

Nous mettons l'accent sur les jeunes travailleurs pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la recherche quantitative identifie les jeunes comme étant employés de manière disproportionnée dans des emplois de qualité médiocre. Il s'agit souvent de travailleurs sous-employés, mal payés et(ou) en situation précaire. Nos recherches révèlent en outre d'importantes lacunes dans leur traitement quotidien au travail.

Deuxièmement, les premières expériences des individus sur le marché du travail peuvent mettre en place des normes et des trajectoires de travail tout au long de la vie, qu'elles soient positives ou négatives. L'amélioration de la qualité de l'emploi des jeunes peut donc avoir des effets bénéfiques à long terme sur l'emploi et l'économie.

Enfin, les jeunes travailleurs âgés de 16 à 29 ans représentent l'avenir du travail, puisqu'ils constituent actuellement un quart de la population active canadienne. Peu de générations précédentes sont entrées sur un marché du travail aussi volatil et défavorable que les jeunes d'aujourd'hui.

Dans le cadre de cette recherche, nous utilisons une définition volontairement large du «travail», qui inclut toutes les formes de travail rémunéré, y compris l'emploi formel, «l'emploi à la demande», les «petits boulots», le travail autonome et l'entrepreneuriat. Nous avons interrogé plus de 1 000 jeunes travailleurs et mené des entretiens approfondis sur leur parcours professionnel avec plus de trois douzaines d'entre eux. Tout en reconnaissant les dimensions communes des aspirations professionnelles et des adversités liées au jeune âge, nous notons également la remarquable diversité des identités de cette cohorte. Notre projet est donc attentif à la manière dont les identités différentielles et leurs croisements façonnent les expériences de travail.

Le résultat est une riche tapisserie des espoirs, des priorités, des frustrations et des cicatrices des jeunes au travail. Notre principale conclusion est que les jeunes travailleurs de l'Ontario subissent un grave déficit, à plusieurs niveaux, de leur qualité de l'emploi. Cela se manifeste par un certain nombre de qualités professionnelles négatives fréquemment

rencontrées, notamment les faibles salaires, la discrimination fondée sur l'âge, le manque de respect et les traitements injustes généralement infligés par les cadres ou les superviseurs.

Les réactions des jeunes travailleurs à ces conditions de travail défavorables vont de la résignation à la résistance. Certains jeunes travailleurs se sont résignés à un travail peu gratifiant et peu valorisant. Beaucoup d'autres ont littéralement démissionné de ce type de travail - près de la moitié des personnes interrogées (45 %) ont déclaré avoir quitté un emploi en raison de mauvaises conditions de travail.

La résistance est une autre réaction fréquente face à un travail de qualité médiocre. Il pourrait s'agir d'exprimer des mécontentements individuels ou collectifs à la direction, de faire correspondre un salaire minimal à un effort de travail minimal ou d'appuyer la syndicalisation.

De nombreux jeunes interrogés ont souligné l'importance de s'informer sur les droits des travailleurs et de plaider en faveur du changement. Relativement peu de jeunes ont déclaré en savoir beaucoup sur le travail des syndicats, mais ceux qui en savaient plus étaient généralement positifs dans leurs évaluations.

Nous considérons les jeunes travailleurs non seulement comme des «bénéficiaires» passifs des conditions du marché du travail, mais aussi comme des agents de changement potentiels. En effet, nous considérons que leur engagement est essentiel pour apporter des améliorations importantes à la qualité de l'emploi. Ainsi, en s'appuyant sur les résultats de nos recherches, le projet a produit 17 courtes vidéos, optimisées pour les médias sociaux, qui sont conçues pour sensibiliser les jeunes à l'information, aux droits, aux compétences et aux organisations qui peuvent soutenir leurs efforts pour améliorer la qualité de leur emploi.

Nous concluons ce rapport par des recommandations pour de futures recherches et quelques mesures proactives qui pourraient être prises par différentes parties prenantes sur le lieu de travail, avant de terminer par la voix pleine d'espoir d'un jeune travailleur que nous avons interrogé, qui affirme : «Ma génération où les jeunes générations ne sont plus vraiment sensibles au manque de respect. Cela me semble très admirable chez les jeunes». L'amélioration de la qualité de l'emploi est un objectif sociétal qui mérite d'être poursuivi.



*Expériences de qualité de l'emploi et engagement des jeunes travailleurs* is funded by the Government of Canada's Future Skills Program.

The opinions and interpretations in this publication are those of the author and do not necessarily reflect those of the Government of Canada.

**Publication Date:**

février 2024

## Auteurs



**ANDREA M. NOACK**



**MYER SIEMIATYCKI**



**MACKENZIE AGARD**



**ASMITA BHUTANI**



**SOPHIA MELANSON  
RICCIARDONE**