



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Expérience de la qualité de l'emploi et engagement des jeunes travailleurs



**PARTENAIRES**

Toronto Metropolitan University  
The Better Work Project



**EMPLACEMENTS**

Ontario



**FONDS VERSÉS**

99,949.00 \$



**PUBLIÉ**

Décembre 2023

## Sommaire

Au cours des dernières années, les jeunes ont été confrontés à des difficultés sur le marché du travail. Les fermetures dues à la pandémie ont eu un effet sur l'école et le travail de la plupart des jeunes, tandis que l'accélération des changements technologiques et la prévalence croissante de l'emploi à la demande (caractérisé par un travail à court terme, à la demande et basé sur des tâches) ont eu un effet négatif sur la qualité de l'emploi des jeunes.

Cette recherche a exploré la qualité du travail pour les jeunes (âgés de 16 à 29 ans), en Ontario, à travers leurs propres expériences et leurs propres mots. Dans le cadre de ce projet, plus de 1100 jeunes ont été interrogés et 43 d'entre eux ont fait l'objet d'un entretien approfondi sur leur parcours professionnel.

Les résultats révèlent que les jeunes interrogés considèrent qu'un bon travail inclut une bonne rémunération, un traitement équitable, le sentiment d'être respecté et la sécurité de l'emploi. Malheureusement, un trop grand nombre de jeunes ayant participé à l'étude ont fait état d'expériences de discrimination et de harcèlement au travail, généralement de la part de responsables ou de superviseurs. De nombreux jeunes déclarent résister à un emploi de qualité médiocre en démissionnant, en exprimant des plaintes individuelles ou collectives à la direction, en faisant correspondre un salaire minimal à un effort de travail minimal ou en soutenant la syndicalisation.

Les employeurs qui cherchent à attirer et à retenir les jeunes travailleurs peuvent s'efforcer d'améliorer la qualité de l'emploi pour ce groupe, en proposant des salaires compétitifs et en veillant à ce que les responsables et les superviseurs soient formés pour être justes et respectueux à l'égard des jeunes. Les défenseurs des travailleurs et les syndicats peuvent développer les efforts d'éducation sur les droits des travailleurs qui ciblent les jeunes, et s'assurer que ces efforts reflètent les changements récents sur le marché du travail.

### PERSPECTIVE CLÉ

- 1 81 % des jeunes interrogés considèrent qu'une bonne rémunération et un traitement équitable sont extrêmement importants dans leur perception de ce qui constitue un « bon » travail.
- 2 45 % des jeunes interrogés ont quitté un emploi précédent en raison de mauvaises conditions de travail. Les jeunes issus de groupes historiquement marginalisés sur le marché du travail étaient plus susceptibles que les autres de déclarer avoir quitté leur emploi.
- 3 Un tiers des jeunes interrogés ont déclaré avoir été victimes de discrimination dans leur travail actuel ou précédent, généralement de la part d'un employeur ou d'un superviseur.

## ► L'enjeu

Les jeunes travailleurs représentent l'avenir de la main-d'œuvre canadienne, puisqu'ils constituent actuellement un quart de la population active. Peu de générations précédentes sont entrées sur un marché du travail aussi volatil et défavorable que les jeunes d'aujourd'hui.

Les études existantes révèlent que les jeunes sont employés de manière disproportionnée dans des emplois de qualité médiocre. 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.



## Ce que nous examinons

Cette recherche a exploré la qualité de l'emploi des jeunes (âgés de 16 à 29 ans) en Ontario, à travers leurs propres expériences et leurs propres mots. Une définition volontairement large du « travail » a été utilisée, incluant toutes les formes de travail rémunéré – y compris l'emploi formel, l'emploi à la demande, les petits boulots, le travail indépendant et l'entrepreneuriat.

Ce projet a permis de répondre à plusieurs questions clés :

- Comment les jeunes travailleurs évaluent-ils la qualité de leur emploi rémunéré passé et actuel ?
- Qu'est-ce qui, selon eux, distingue un « bon emploi » d'un « mauvais emploi » ?
- Quels moyens les jeunes travailleurs identifient-ils et mettent-ils en œuvre pour influencer la qualité de leur emploi ?
- Les attentes/expériences professionnelles des jeunes travailleurs se distinguent-elles de celles des travailleurs plus âgés ?
- Quelles compétences et ressources permettraient aux jeunes travailleurs d'améliorer la qualité de leur environnement de travail ?

Le projet a utilisé les méthodes suivantes pour répondre à ces questions de recherche :

Développement des médias sociaux en tant que ressources éducatives pour les jeunes travailleurs afin qu'ils comprennent mieux leurs droits au travail et de mettre en évidence les expériences communes. | interviews with young workers, 16-29 living in Ontario

Analyse documentaire sur la qualité de l'emploi

Analyses des données de Statistiques Canada pour établir un profil du travail des jeunes et le comparer à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Une enquête sur les jeunes travailleurs – de 16 à 29 ans, vivant actuellement en Ontario et travaillant pour un salaire, mise en œuvre en utilisant un fournisseur de panel d'enquête et par le biais d'une disponibilité publique sur les médias sociaux.

Entretiens individuels avec de jeunes travailleurs âgés de 16 à 29 ans vivant en Ontario

## Ce que nous apprenons

Ce projet a permis d'enquêter sur plus de 1 121 jeunes travailleurs et de mener des entretiens approfondis avec 43 jeunes sur leur parcours professionnel. La campagne de médias sociaux a produit 17 vidéos animées sur YouTube (de 2 à 3 minutes chacune), des « bandes-annonces » optimisées pour TikTok pour chaque vidéo (de 9 à 10 secondes chacune), ainsi qu'un guide de ressources pour les jeunes travailleurs à travers le Canada.

### **Définitions du bon et du mauvais emploi**

Les jeunes interrogés ont accordé le plus d'importance à une

bonne rémunération, à un traitement équitable, au sentiment de respect et à la sécurité de l'emploi dans leur définition d'un bon emploi. Ces facteurs ont été jugés extrêmement importants par plus de 70 % des jeunes interrogés. Les jeunes ont qualifié le « mauvais emploi » de « mauvais gestionnaires », de « discriminations » et de « bas salaires ». Les deux plaintes les plus récurrentes concernant le mauvais emploi sont liées à une mauvaise rémunération et, plus fréquemment encore, à de mauvais gestionnaires ou superviseurs (souvent abusifs).

**Trop de jeunes sont victimes de discrimination et de harcèlement au travail.** 52 % des jeunes interrogés ont été victimes de discrimination fondée sur l'âge au travail, généralement de la part de cadres ou de superviseurs. 38 % ont déclaré avoir subi une discrimination fondée sur leur sexe et/ou leur identité de genre et 34 % une discrimination fondée sur la race ou l'appartenance ethnique. Les jeunes qui ont participé aux entretiens individuels ont révélé un certain nombre d'expériences professionnelles abusives et traumatisantes. Il s'agissait notamment de récits de racisme manifeste, d'agressions sexuelles et d'autres expériences manifestement discriminatoires et humiliantes.

### **Répondre et s'opposer à un emploi de qualité médiocre**

Les jeunes ont eu recours à des stratégies individuelles et collectives pour faire face à un mauvais emploi. Certains jeunes travailleurs se sont résignés à un emploi peu gratifiant, mais 45 % des jeunes interrogés ont déclaré avoir quitté leur emploi en raison de mauvaises conditions de travail. Les jeunes ayant un handicap, les autochtones ou les personnes racialisées étaient plus susceptibles que les autres de déclarer qu'ils avaient quitté leur emploi.

La résistance, individuelle ou collective, est une autre réaction fréquente face à un emploi de qualité médiocre. Il s'agissait 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 ont souligné l'importance de s'informer sur les droits des travailleurs et de plaider en faveur du changement. Les récits de résistance individuelle s'appuient fortement sur la connaissance de la loi par les travailleurs, sur la conscience de leurs droits et sur leur confiance en eux pour s'exprimer.

### **Les jeunes en savent trop peu sur leurs droits**

De nombreux jeunes ont déclaré en savoir relativement peu sur leurs droits en tant que travailleurs ou sur le rôle des syndicats. Relativement peu de jeunes savent « beaucoup » de choses sur ce que font les syndicats, mais ceux qui le savent sont généralement positifs dans leurs évaluations.

## **Pourquoi c'est important**

L'expérience des jeunes en matière d'emploi de moindre qualité est souvent attribuée à leur inexpérience et à leur entrée récente sur le marché du travail. Les mesures couramment recommandées pour améliorer cette situation sont les suivantes : renforcer l'éducation et la formation professionnelle, développer l'expérience professionnelle par le biais de l'apprentissage intégré au travail (c'est-à-dire les placements d'étudiants ou les stages), promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes et/ou modifier le mode de vie personnel des jeunes ou leurs perspectives. Si ces initiatives peuvent être fructueuses pour certains, les résultats suggèrent que la mauvaise qualité de l'emploi est omniprésente dans l'expérience professionnelle de nombreux jeunes.

Les deux principales plaintes des jeunes travailleurs concernent les bas salaires et les mauvais traitements de la part des superviseurs. La volonté des jeunes de démissionner (ou de cesser de s'engager) en raison de mauvaises conditions de travail a des répercussions sur les taux de rétention et la productivité des employeurs. En particulier, les gestionnaires/superviseurs qui ne traitent pas tous les travailleurs de manière équitable ou avec respect peuvent être à l'origine de taux de roulement élevés. Les employeurs devraient être particulièrement attentifs à cette dynamique sur leur lieu de travail.

Il est clair qu'il existe un « manque d'information » pour certains jeunes travailleurs. Nombre d'entre eux ont de faibles attentes ou supposent que les mauvais traitements, y compris le racisme, le harcèlement sexuel et d'autres formes d'abus, sont normaux sur le lieu de travail. Il est important d'informer les jeunes de leurs droits légaux et de leurs possibilités de recours pour qu'ils réussissent leur transition vers le marché du travail. Un manque d'information similaire existe en ce qui concerne les syndicats et leurs avantages pour les travailleurs. De nombreux jeunes ne savent pas grand-chose sur les syndicats ou ne pensent pas que les syndicats soient pertinents pour le type de travail qu'ils effectuent (par exemple, à temps partiel ou temporaire). Toutefois, au Canada et aux États-Unis, les jeunes travailleurs sont aujourd'hui très favorables à la syndicalisation. Ils se tournent de plus en plus vers l'action collective pour amplifier leur demande d'un emploi de meilleure qualité. Cela s'est traduit par des vagues réussies d'organisation des travailleurs, de grèves et de campagnes de lobbying dans des secteurs faisant largement appel à de jeunes travailleurs, notamment le commerce de détail, la restauration, l'emploi à la demande et l'emploi au salaire minimum.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

#### COMMENT CITER CE RAPPORT

McDonough, L. (2023) Rapport de perspectives de projet : Expérience de la qualité de l'emploi et engagement des jeunes travailleurs. Toronto: Centre des Compétences futures.  
<https://fsc-ccf.ca/fr/projets/work-quality-experience-and-engagement-among-young-workers/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Expérience de la qualité de l'emploi et engagement des jeunes travailleurs est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.