

# Observatoire Jeunes et Société

Numéro sous la direction de  
María Eugenia Longo, Sylvain Bourdon  
et Marco Alberio

BULLETIN  
D'INFORMATION  
Vol. 14, No 1  
Hiver 2017

## Barrières et solutions à l'emploi des jeunes Barriers and Solutions to Youth Employment

**MARÍA EUGENIA LONGO**

*Institut national de la recherche scientifique*

Lors de l'automne 2016, le gouvernement du Canada a décidé de rouvrir le débat autour des barrières que doivent surmonter les jeunes de 15 à 29 ans au Canada, particulièrement les jeunes vulnérables, pour trouver et conserver un emploi. Il a également cherché à examiner des pratiques innovatrices pour améliorer les possibilités d'emploi destinées aux jeunes ainsi qu'à offrir des solutions à ces barrières. L'Observatoire Jeunes et Société a décidé de contribuer à cette large consultation pancanadienne en se liant au « Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes » (qui coordonnait la consultation) et en proposant un appel ouvert et bilingue à des articles sur cette thématique.

Le présent bulletin s'inscrit dans ces enjeux et rassemble de courts textes qui mettent en valeur les recherches récentes et les leçons qu'on peut en tirer pour mieux comprendre les difficultés

qu'affrontent les jeunes pour accéder à un emploi ou le conserver et les solutions éventuelles à ces difficultés.

En effet, les apports et les conclusions issus des travaux de recherche menés tant par des universités, des centres de recherche et conseil privés que des organismes publics ou communautaires travaillant sur ces enjeux sont précieux pour fournir des indications et des données probantes pour l'élaboration de politiques à ce sujet. Avec des visées différentes et inscrites dans une temporalité plus longue que celle qui guide souvent les enjeux gouvernementaux, les connaissances issues des recherches et des études offrent un riche recul par rapport aux statistiques officielles et aux conjonctures politiques. Elles visent à dépasser les simples opinions, les faits alternatifs, les urgences, pour chercher des connaissances fondées sur la réalité, voire des « consultations étendues » dans le temps des acteurs directement impliqués, soient les jeunes, les employeurs, les organismes communautaires, les institutions éducatives, ou autres.

### ONT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO

María Eugenia Longo	1
Marco Alberio	3
Dianne Looker	5
Carly Heck et Lars Hallstrom	8
Senada Delic et Frances Abele	10
Mircea Vultur	12
Mircea Vultur	14
Eddy Supeno	16
Morley Gunderson et Harry Krashinsky	18
Linda Schweitzer	20
Cécile Van de Velde	22
Ray D. Bollman et Dianne Looker	25
Marjorie Cohen	27
Cathy Belzile	30
Stéphane Moulin	32
Nadia Dodeler	34
Diane Gabrielle Tremblay	36
Madeleine Gauthier	38

---

Les barrières et les solutions présentées dans les articles qui suivent sont variées, touchent des aspects distincts de la vie des jeunes, concernent de nombreux acteurs et se trouvent à des échelles différentes.

Loin de l'ambition d'aborder exhaustivement cette question, les textes interrogent : 1) en premier lieu, des dimensions contextuelles, à travers la question du territoire et de l'espace (Alberio), de la ruralité, soit d'un point de vue des jeunes (Looker) ou des employeurs (Heck & Hallstrom), et de l'éloignement des jeunes Autochtones au Nord du Canada (Delic); 2) en deuxième lieu, les ressources avec lesquelles les jeunes intègrent le marché du travail, tel que le diplôme, son

manque (Vultur) ou son décalage vis-à-vis de l'emploi – la surqualification – (Vultur), l'information et son accès (Supeno), l'expérience professionnelle et son encouragement à travers les stages (Gunderson & Krashinsky), leurs valeurs (Schweitzer) et leur positionnement vis-à-vis du contexte (Van de Velde); 3) en troisième lieu, les conditions d'emploi, à travers le chômage des jeunes (Bollman & Looker), la précarité professionnelle (Griffin Cohen), le caractère temporel des emplois et l'absence de sécurité (Belzile), et bas revenus et les inégalités salariales (Moulin); 4) enfin, l'articulation de l'emploi à d'autres sphères de vie, soit la parentalité (Dodeler), les dispositifs de conciliation travail-famille (Tremblay), soit la santé physique et mentale des jeunes (Gauthier). Finalement, avec ce

bulletin, nous voulons rappeler une fois de plus l'importance que revêtent les questions de l'emploi rattachées à celles de la jeunesse, qui ensemble touchent le cœur des défis qu'ont les sociétés actuelles en termes d'intégration sociale, dans la mesure où – et nous le constatons – le travail continu à être une source prioritaire de subsistance, une voie centrale de socialisation chez les jeunes, un relais générationnel clé et une source de développement et d'innovation pour une société.

---

In fall 2016, the Government of Canada decided to re-open the debate on youth employment to better assess the barriers faced by young people aged 15 to 29 in Canada, particularly vulnerable youth, in finding and keeping jobs. The discussion also aimed to examine innovative practices that may improve employment opportunities for youth and offer solutions to employment barriers. The Observatoire Jeunes et Société has contributed to this large federal consultation by working with the Expert Panel on Youth employment (that coordinated the consultation) and by offering an open and bilingual call for short articles on this topic.

Falling in line with the above-mentioned issues, this newsletter is a collection of short texts describing recent research and the lessons drawn from studying this topic. The goal is to take this learning and applying it to create a better understanding of the difficulties experienced by youth in finding and keeping jobs, as well as identifying possible solutions to these difficulties.

The results of research done by universities, private researchers,

consulting firms and public and community organizations is valuable in providing guidance and evidence for the development of youth employment policies. Based on a variety of goals, and with the benefit of a longer timeframe than is usual for most government projects, the knowledge resulting from the research and study is well-appreciated in that it has provided a different perspective from official statistics and political realities. Its aim is to surpass simple opinion, alternative facts and urgency to research reality-based knowledge through "extensive consultation" over time with stakeholders working directly in the field—including youths, employers, community organizations and institutions; both educational and otherwise.

Obstacles and solutions to finding and keeping jobs vary. They impact many aspects of young people's lives and involve numerous stakeholders and levels. Far from the ambition of addressing this question exhaustively, the articles presented here approach: 1) contextual aspects of territorial and spatial issues (Alberio); rurality, from a

youth's point of looker and from an employer's perspective (Heck & Hallstrom); the situation of aboriginal youth in northern Canada (Delic); 2) young peoples' resources and limitations to entering the labor market, such as diplomas (when youths don't have a diploma, and when a diploma is not enough) (Vultur); information and its access (Supeno); experience and its reinforcement through apprenticeship (Gunderson & Krashinsky); work values (Schweitzer), contextual attitudes (Van de Velde); 3) labour standards by analysing youth unemployment (Bollman & Looker); precarious work (Griffin Cohen); temporary work and job insecurity (Belzile); low wages and income inequality (Moulin); 4) work and other spheres of articulation such as parenting issues (Dodeler); work-family balance measures (Tremblay); and physical and mental health among youth (Gauthier).

With this newsletter, we hope to remind everyone of the importance of the issues surrounding youth employment. This subject is at the core of current social challenges in terms of social integration. Work continue to be a source of

substantial priority for youths and it is a central path for their socialization as well as a key intergenerational tie and a source of development and innovation for society. With this newsletter, we

hope to remind everyone of the importance of the issues surrounding youth employment. This subject is at the core of current social challenges in terms of social integration. Work continue to

be a source of substantial priority for youths and it is a central path for their socialization as well as a key intergenerational tie and a source of development and innovation for society.

## Territory and Spatial Mechanism in Action: a Possible Barrier to Youth Employment

### La dynamique territoriale et spatiale en action: un possible obstacle à l'emploi chez les jeunes

**MARCO ALBERIO**

*Chaire de recherche en innovation sociale et développement des territoires  
Université du Québec à Rimouski*

In this brief paper we will consider space and territory in general, taking into consideration at the same time rural and urban areas. Although our focus will be on the barriers to employment for youth, it is important to recognize that territories also have a positive influence (for example through social ties, networks) on labour market integration and more generally on individual and social development.

When tackling territory and its influence, relational aspects are decisive. In fact, living in a neighbourhood or a village also concerns a sense of belonging, contributing to the construction of an individual and collective identity. In relation to employment, it is particularly interesting to observe how this territorial identity mixes with other types of identity, such as professional identity.

From this spatial and territorial perspective, it is useful to introduce the approach of neighbourhood effects, explaining community influences on individual, social or economic outcomes. In particular, these effects seem to act on individuals whose life would be more restricted to the area of residence (adolescents, children and the elderly).

#### The neighbourhood effects theory

The general assumption is that neighbourhoods (either rural or urban) have a direct influence on the life and behaviour of residents. Together with other elements, space is able to structure opportunities and capabilities. It is for example the case of labour market, childhood or adolescence outcomes, educational results and criminal behaviour to list a few.

This is a very promising and interesting avenue to analyse the impact of space on individual and collective behaviour, however some issues remain unsolved, such as the problem of the selection bias. This is one of the reasons why we have chosen to focus more on the process and social mechanisms through which the neighbourhood can act (Alberio, 2014), instead of trying to assess the “pure spatial effect”.

In this perspective, Ellen and Turner (1997, cited in Alberio, 2014) identified six mechanisms through which neighbourhood and spatial characteristics may influence the individual outcomes of its inhabitants:

- Quality of local services
- Socialization process through the adults (role model)
- Peer influence
- Social networks
- Exposition to violence and criminality

- Geographic isolation (spatial mismatch)

For the aim of this paper we have decided to focus on three main mechanisms. The first one concerns the resources of the place. This would be for instance the case of job networks, presence of formal or informal organisations, accessibility to sports and activities offered in the community, health and other public services. In this respect, we have underlined the issue of spatial mismatch, concerning the distance and difficulty to access (due to mobility restriction) to these facilities. The second mechanism we have decided to specifically look at concerns role model learning through social ties and relationships. It is about social networks, peer groups and correlated effects. They act first of all through education but also through the social capital and relations taking place at the local level. To conclude our brief overview on the neighbourhood effects mechanisms, we note the issue of socialisation and collective efficacy, which is also connected to the second mechanism (peer effects and adult-role models).

More specifically, collective efficacy can explain the commonality of values, the sense of control and respect of (legal or illegal) social norms, which are defined at the local level. This is also the case of values and attitudes towards education and work in a specific place, such as a working class neighbourhood or an agriculture based village.

## An interesting approach to better frame the role of space on youth employment

As far as youth employment is concerned, space and territory can influence several elements, such as the following: wages and working conditions; accessibility to work and mentoring; availability and diversity of professional choices; future career prospects (which is particularly important for the youth); and “place selection” (a residence-based recruitment done by the employers).

First and foremost, wages and working conditions can vary from one context to another. These elements are strongly connected to work accessibility. In this respect, most studies have underlined how low-skilled workers face poor job accessibility (in terms of quantity and quality), compared to more skilled and educated workers (Korsu and Wenglenski, 2010, p. 2281). This is also due to the fact that low-skilled workers often live in areas with fewer and lower paid jobs (low quality jobs, in particular, from the service industry). In fact, in most countries, “quality” jobs are concentrated in highly connected, both geographically and socially areas. As a consequence, the mean distance between low-skilled workers homes and quality job opportunities is rather high (Korsu and Wenglenski, 2010). This accessibility is also known as “spatial mismatch”.

Another issue connected to “spatial mismatch”, occurring in some rural areas as well as in working class neighborhoods, concerns the access to socio-professional services. In fact, territorial isolation may increase the economic and social cost to implement a point of service and a community offer to leisure activities within a specific territory. This can exist for urban as well as rural areas, although in rural areas mobility issues for service users and workers may be more evident. The access to services not only implies the fact of having a service offer, but also concerns the variety of the services and

interventions operated by qualified staff. The lack of diversified and high quality mentoring (as well as other socio-professional services) may affect the access, with a decisive impact on the social and professional integration of the youth living in these areas.

A fourth spatial element related to youth employment is the availability and diversity of professional choices at the local level. In some urban and rural areas, the labour market may be quite homogeneous, presenting a low diversity of professional choices. This structural element may have a consequence (for qualified as well as unqualified youth) in professional careers, but also on the level of mobility and internal (or regional) migration (Alberio, 2015a).

A last aspect to consider is the “place selection” done by the employer. Living in a neighbourhood is also very much about a sense of belonging and also about the way this place is perceived by others. This perception can vary from person to person based on individual experience, as well as from one group to another. In any case, a neighbourhood’s poor or negative reputation can affect youth employment, in particularly during the recruitment process; and in association with other variables such as ethnicity and social background. Space can thus become an element of stigmatization that the employer or colleagues can maintain and as a result contributes to the (re)production of careers and trajectories. This “place selection” can also concern less direct stigmatization, meaning an employers’ preference for workers who live in a closer proximity to their job.

### A few ideas to conclude...

Firstly, we believe it is necessary to overcome two negative assumptions or myths. The first one is what we have called the “myth of the adaptation” (Alberio, 2015a). It is essential to recognize the right of people to choose the place they wish to live in and to have a quality job in this place. Doing this, we

should also avoid the second assumption of opposing willing and unwilling people. Finding and keeping a job is not only a matter of individual will (agency, in sociological terms). These two approaches seem strong both in politics “activation”, intervention and in public opinion. On the contrary, it is extremely important to avoid generalizations and to implement adapted tools, since not everyone can “activate” in the same way and territory might sometimes become a powerful structural barrier.

Secondly, we must insist on the importance of local and quality mentoring services. The presence of local point of services can improve the access, in particular for those who lack mobility and those who are more confined to their area of residence.

Thirdly, it is fundamental to develop a more holistic and global approach. Employment policies cannot be treated separately from either territorial or regional development and from the issue of mobility infrastructures. A networking and concertation of different expertise at the national and local level may often be the key. However, this collective mobilization is often put in danger by financial cutbacks and “rationalisation” of important intermediary key political players, as what had happened with the Conferences of Elected Officials “Conférences des élus” in Québec (Alberio, 2015b).

As far as employers are concerned, other than the openness and the effort to better understand some social issues, including the way territories are structured, an awareness to “alternative working solutions” may be decisive. For example, employers could begin by embracing some more progressive approaches of human resources, trusting the workers to manage their time from home (teleworking). Of course, this type of solution cannot be applied to all professions nor to each moment of the chosen career, for instance at the “job entry”, but it could be easily applied to most skilled workers in various sectors.

To conclude, although our focus for this paper was on territory as a barrier, we cannot neglect how some social innovations and solutions are already “embedded” (including the role of community networks and social ties to name a few.). In this respect, a territory, through its social and economic mobilisation, could potentially become the solution to some of its existing structural problems.

## References

Alberio M. (2015a). Les besoins des jeunes âgés de 16 à 35 ans dans la MRC de La Mitis. Rapport de la recherche partenariale. Université du Québec à Rimouski - COSMOSS., 226p.

Alberio M. (2015b). « Les initiatives locales et les défis des acteurs du milieu face aux coupes et aux changements actuels ». *Organisations et Territoires*, vol. 24, numéro 3, pp.53-61.

Alberio M. (2014). « Growing up and living in a poor neighbourhood: a comparative analysis on the neighbourhood effects in Paris and Milan ». *Sociologia Urbana e Rurale*, vol 103, pp. 74-98.

Ellen I.G., Margery Turner A. (1997). « Does Neighborhood Matter? Assessing Recent Evidence ». *Housing Policy Debate* 8(4), pp. 833-866.

Korsu E., Wengleski S. (2010). « Job accessibility, residential segregation and risk of long-term unemployment in Paris region », *Urban Studies*, 47(10), pp. 2279-2324.

# Rural youth: Employment and Unemployment

## Jeunesse rurale: emploi et chômage

DIANNE LOOKER

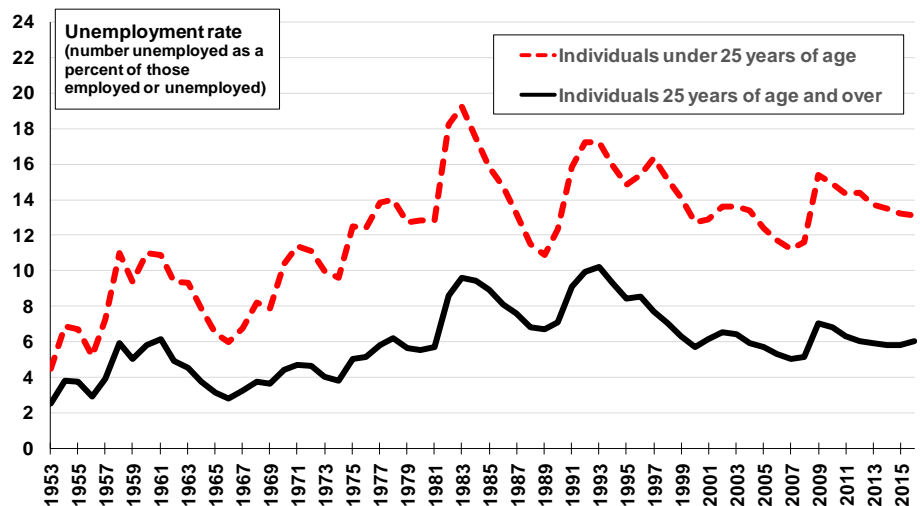
Acadia & Mount Saint Vincent Universities

Rural youth often considered to be “at risk” (Looker and Naylor, 2009). By definition, rural areas have low population density and/or they are distant from metro centers. This paper examines the employment of rural youth, to help identify key issues for policy initiatives.

Statistics Canada uses different definitions of “rural”. One is “census rural”<sup>1</sup>. A second group these rural areas with small towns<sup>2</sup>. Using either definition, about 20%<sup>3</sup> of the Canadian population is living in a rural area<sup>4</sup>.

More important than definitions is the policy question of whether one’s focus is on people or communities. Is the intent to provide employment for youth in or from rural areas, or employment for youth within the rural community? Many rural youth find employment by moving to an urban center, and would then become classified as urban. Such mobility solves the problem of employment for the individual but leaves rural communities with fewer youth<sup>5</sup>—and no help with the employment of these remaining youth.

The unemployment rate of young adults has consistently been higher than the unemployment rate of individuals 25+ years of age since 1953, Canada



Sources: Denton, Frank (1983) “Section D: The Labour Force” in Statistics Canada. *Historical Statistics of Canada* (Ottawa: Statistics Canada, Catalogue no. 11-516-X) (<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-516-x/pdf/5500094-eng.pdf>) and Statistics Canada. Labour Force Survey, CANSIM Table 282-0002.

Rural Canada is growing and has been since 1851, albeit not as much as urban Canada. One issue in considering rural communities is recognizing that, as they grow, rural communities become reclassified as urban. Those in the community may still think of themselves as rural, but they do not show up as rural in official statistics. Even with this reclassification, the parts of Canada classified as “rural” is growing.

## Education

There is a critical link between education and employment, especially for youth. Any examination of employment issues among youth needs to look first at their educational decisions.

While rural youth are as likely to pursue post-secondary education as urban youth (Frenette, 2003), fewer of them attend university. Many rural youth go to an urban center for their post-secondary education, leaving both their family

home and their local community in the process. Such a move creates challenges as it means the youth leave their social networks and are faced with a quite different cultural environment.

Furthermore, these rural youth may educate themselves out of being able to work in their home community. At the same time, some rural communities have difficulty filling highly skilled jobs.

Possible *solutions* to rural educational challenges include:

- Extending distance education options;
- Expanding university level programs to colleges in rural areas;
- Providing supports for rural youth to adjust to university and its urban setting;
- Post-graduation preparation (which would facilitate the transition to the workplace for many youth).

## Employment

Nonetheless, central to any program to increase employment of youth *in* rural areas is ensuring there are more jobs and more diverse jobs in rural settings, including entrepreneurial undertakings.

This chart shows that those under 25 years of age have had higher unemployment rates than older individuals for many decades. Youth unemployment is not a new issue.

Furthermore, remember that no one stays a “youth”; everyone ages and moves at the same rate into the older age group, (who have, on average, a higher percentage employed). The key is to identify those most at risk – not all “youth”, nor indeed all “rural youth”.

Employment options are often more restricted in rural areas, in numbers and range of occupations. There also can be a challenge to match the available skills in a small population center with specific job vacancies. And the challenges are

different depending on proximity to urban centers, as the following graph shows.

Unemployment rates for youth aged 15-19 are *lower* in all rural areas than in urban, except for those living in rural and small town areas in the Territories<sup>6</sup>. Individuals 20-24 years of age have higher unemployment rates in rural areas than in urban if they are living in the rural and small town area of the Territories *or* in weak or no MIZ zones – that is areas with less than 5% who commute to an urban area for work.

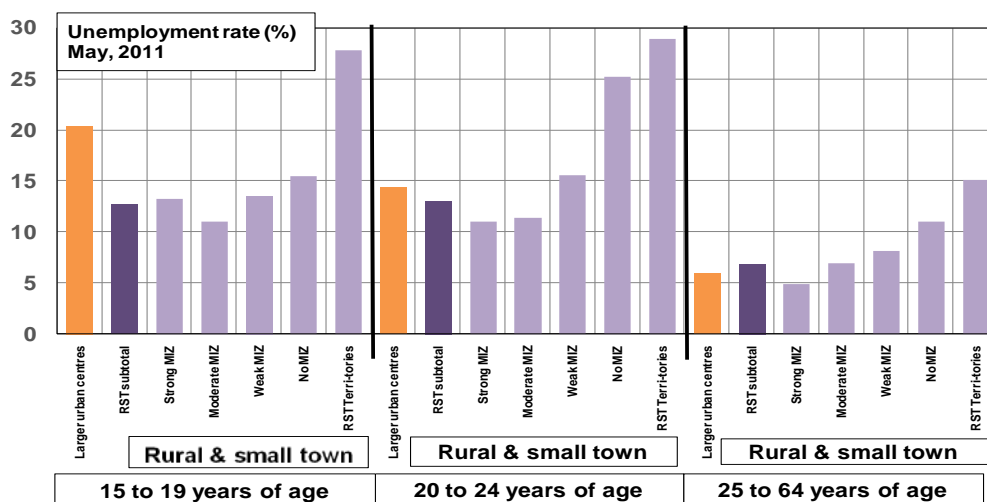
Interestingly, the “rural unemployment” issue seems more pronounced for those in the older (25-64 year old) workforce. This pattern partially reflects the fact that youth are more likely to move to urban areas (and therefore counted as “urban”) to obtain work.

restricted (or non-existent) in many rural areas;

- Broadband access is often restricted, especially in remote rural areas;
- Information and recruitment for employment is more restricted thus many rural youth are unaware of their occupational options, which can affect their educational decisions.

There are a number of possible solutions to these challenges. One that would be particularly effective in rural areas, but would likely benefit all youth, is ensuring a greater exposure of youth to career options. Schools, Chambers of Commerce and other local organizations in rural communities can serve this role. Such programs can be supplemented with a range of work experience options (e.g. see Thiessen and Looker, 1999). If the goal is to increase employment of

**Unemployment rates for youth(15-19 yr., 20-24 yr.) and adults (25-64 yr.) by type of geographic area, Canada, May, 2011**



Source: Statistics Canada. National Household Survey, 2011, Table 99-010-X2011048.

Other employment related issues in rural areas are:

- Heavy dependence on single industries/employers create challenges (see Newbury & Gibson, 2014);
- Transportation is a serious issue. Public transportation is more

youth *in* (rather than *from*) rural communities, encouraging urban youth<sup>7</sup> to consider options in rural areas makes sense.

Various forms of distributed work, including tele-work allows youth (and others) to work across distances. Expansion of high speed broadband, now mandated by the Canadian Radio-

television and Telecommunications Commission, is expected to make a difference in many rural and remote areas. (See <http://www.crtc.gc.ca/eng/internet/internet.htm>)

Economic diversity is needed in many rural areas, but it is complex and difficult to orchestrate. Encouragement of small and medium enterprises and of entrepreneurship, which has happened in some rural areas, clearly helps<sup>8</sup>. Indeed Deller and Conway (2016) report that start-up businesses were *more* successful in rural than urban areas.

### Concluding remarks

Rural people and rural places are important parts of the Canadian mosaic. Youth in rural areas, especially rural areas distant from urban areas and/or other rural areas, face different challenges than those in and near urban environments. These issues include (but are not restricted to) transportation and communication issues. Providing information about employment options is important, but perhaps more important is providing actual *employment options* in rural areas.

As noted earlier, policy decisions around employment for rural youth need to first decide if the concern is with finding options for the youth *from* rural areas (even if this takes them to urban centers) or if the goal is to provide youth (from both rural and urban areas) with employment (preferably full-time meaningful employment) *in* rural communities. The latter option is more likely to be embraced by decision makers in rural communities.

### References

Deller, S. & Conroy, T. (2016). "Survival rates of rural businesses: What the evidence tells us. Choices: 4<sup>th</sup> quarter." <http://www.choicesmagazine.org/choices-magazine/submitted-articles/survival-rates-of-rural-businesses-what-the-evidence-tells-us>

Frenette, M. (2003). *Access to College and University: Does Distance Matter*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue no. 11F0019MIE – No. 201.

Looker, E. D. & Nayor, T. (2009). "At Risk of Being Rural. The experience of rural youth in a risk society". *Journal of Rural and Community Development*, 4 (2), 39-64.

Newbury, J. & Gibson, K. (2014). "Post-industrial Pathways for a 'Single Industry Resource Town': a Community Economies Approach". in I. Vaccaro, K. Harper and S. Murray (eds) *The Anthropology of Disconnection: Ethnographies of Post-industrialism*. Oxford and New York: Berghahn Press.

Thiessen, V. & Looker, E. D. (1999). *Investing in Youth: The Nova Scotia School-to-Work Transition Project*. Ottawa: Human Resources Development, Canada.

### Notes

<sup>1</sup> Census rural= places with less than 1,000 inhabitants. Those living in small (<1,000) agglomerations in the countryside within urban boundaries are classified as rural using this measure.

<sup>2</sup> This scheme, used in Statistics Canada's Rural and Small Towns bulletins, differentiates: 1. Census Metropolitan areas = 100,000+; 2. Census Agglomerations = 10,000 – 100,000; 3. Rural and small town (RST) = <10,000. "RST" is further disaggregated into: "Metropolitan Influenced Zones" (MIZ): Strong, Medium, Weak and None. Strong MIZ = 30% commute to an urban center to work; Moderate MIZ = >5% - <30% commute to an urban center to work; Weak MIZ = >0% - 5% commute to an urban center to work; No MIZ = 0% commute to an urban center to work. See <http://www5.statcan.gc.ca/olc-olc/olc.action?objId=21-006-X&objType=2&lang=en&limit=0> Within that 20%, as of 2011, 26% live in strong Metropolitan Influence Zones (MIZ), 39% in moderate MIZ, 30% in weak MIZ and 4% in no MIZ.

<sup>4</sup> Proximity to other rural communities matters. Also, there are quite different issues in rural communities in the Territories and the northern regions within provinces.

<sup>5</sup> The out migration of youth is an ongoing concern for many rural communities in Canada.

<sup>6</sup> All those in the three Territories are classified as "Rural and Small Town", except those in Whitehorse or Yellowknife, which have populations over 10,000.

<sup>7</sup> See the programs in Quebec discussed by Simard and others (<http://www.inrs.ca/myriam-simard?f=publications>).

<sup>8</sup> See, for example, <http://smallbusiness.com/trends/rural-small-business-trends/>

Providing information about employment options is important, but perhaps more important is providing actual *employment options* in rural areas.

# Employer Perspectives on Youth Employability in Rural Areas

## Les perspectives des employeurs sur l'employabilité des jeunes en régions rurales

**CARLY HECK**  
University of Alberta

**LARS HALLSTRÖM**  
University of Alberta

Canadian transition-age youth, ages 15 to 25, can benefit from relevant work experience and the chance to develop transferable skills before graduating secondary school. However, marginalized or disadvantaged youth may not have equitable access to work experience opportunities, and this may also apply to youth in rural areas who often face geographic, financial, and social barriers during their early career development (Hutchins & Akos, 2013; Moazzami, 2015). Rural youth are also more likely than their urban counterparts to enter the labour market directly after graduating secondary school, but a lack of local employment prospects often pushes them to leave their home community (ManpowerGroup, 2012). Rural communities can ensure their youth are well prepared for the modern labour market and improve retention through the development of local education, training and work opportunities.

### Our Study

The Alberta Centre for Sustainable Rural Communities is the University of Alberta's rural research centre that is mandated to work not only for but with rural communities to support improved sustainability and resiliency. Since 2015, the centre has collaborated with a rural region to identify feasible strategies for improved youth engagement and retention. As part of our Youth Engagement Initiative, our research asks

employers, "What employability challenges and opportunities exist for transition-age youth in rural areas?" We conducted semi-structured, one-on-one interviews with employers and volunteer leaders and asked them for their perspectives on various aspects of youth employability, including individual, workplace, and community dynamics. Other socio-demographic factors such as employee gender did emerge during the interviews, but this report will focus on general perceptions of the youth population as a whole.

### Summary of Results

Fourteen employers and two volunteer leaders participated in this study. Interviewees came from a variety of sectors: retail (3); service (3); recreation (3); municipal service (2); manufacturing (2); healthcare (1); government (1) and media (1).

### Challenges

Participants described their rural area as a family-oriented farming community boasting many active sports programs, accessible healthcare facilities, and close proximity to an urban centre. When asked about the challenges local youth face in finding employment, the vast majority (93%) of employers discussed economic barriers, such as a limited number of positions and low wages. Over half (60%) recognized that many youth in secondary school must cope with transportation issues and scheduling conflicts

when they seek employment. One employer struggled for 18 months to find a work experienced student because her business hours conflicted with class times. Employers (60%) also discussed social barriers to youth employment such as a lack of guidance from adult mentors (31%) and intergenerational conflicts over work attire and cellphone use (25%). One interviewee believed other employers in her area held a "pretty negative perspective" of local youth. Another employer stated: "I think word does travel, because, I've even seen...people that I know who have been, basically, blacklisted from a lot of places here because of their work ethic".

### Key Actors

Employers most commonly cited families (50%) as being responsible for youth employability. One employer stated: "I think it all starts with the home. The structure, the foundation of where these kids come from". Another employer had observed that if parents were disengaged from the community, their children would likely behave the same way. Schools (44%) were also seen as having the necessary resources, such as staff and social networks, to assist youth along their career paths. Just under half of our interviewees (44%) had taken on at least one work experience student.

Applying to funding programs can also be a burdensome task for a small business owner, and so efforts should be made to ensure they receive guidance throughout the process.



## Recruitment Methods

Most participants (75%) relied on informal recruitment networks. Although over half (56%) had used some form of advertising in the past (print or online), some (14%) spoke about the method's inefficacies. One employer perceived online job applications to be impersonal and exclusive. For entry-level positions, employers desired friendly and enthusiastic (44%), dependable and mature (31%) candidates. One employer of 14 years stated: "I've never read a resume. I prefer to meet them and talk to them. And just kind of get that physical, one-on-one contact first". Over a third of interviewees (37%) encouraged youth to "take initiative" and make themselves known in the community to improve their employment prospects, whether they enter businesses to strike up a conversation with the owner or participate in local events. Some employers said: "You get out what you put in" and "it is what you make it" in reference to their community.

## Training Opportunities

Employers may offer *informal training* (i.e., unstructured, conversational education), *non-formal training* (i.e., workshops, group activities) and *formal training* (i.e., registered courses) to employees. Over half (56%) of participants stated they offer informal training to employees. Fifty percent of participants stated they offer formal training, with 25% out-sourcing the service to nearby urban centres. A few employers (18%) stated they offer non-formal training. Non-formal training is more easily included on a resume than informal training and, unlike most formal training opportunities, it can be offered at a minimal cost to the employer.

## External Factors

Beyond local and regional trends, employers also noted macroeconomic and societal factors that influence youth employability. The upcoming provincial increase in minimum wage, in one

employer's eyes, will further hurt a youth's chance of attaining employment: "Say I was somebody that was going to hire an adult or a kid, I'd have to choose the adult, because I'm paying them the same amount of money. I'm going to get better work from the adult – nine times out of ten, not all the time". Another employer noticed effects of the movement towards double-income households and overscheduled families: "I mean moms and dads are just too busy trying to pay bills to really have their kids out there working".

## The Next Steps: Recommendations from Rural Employers

### 1) Strengthen and expand business-school-community networks.

For rural public schools, offering a wide variety of hands-on learning credited courses may not be financially or logistically feasible. Instead, schools can expand and diversify the experiences they offer to students by collaborating with local businesses and community members.

### 2) Diversify recruitment methods.

Reliance upon informal networking to advertise available work excludes youth from the labour market who have not yet entered the local "grapevine". If employers can make the effort to advertise through channels that will reach a wider audience, newcomers and new entrants to the labour market will have a better chance of gaining desirable employment in rural areas.

### 3) Target families, not only individuals.

With the majority of our interviewees pointing to families as a key player in youth employability, strategies that promote family engagement may be more effective in integrating youth with the general community than strategies that target youth alone.

### 4) Provide youth with the opportunity to lead.

Many rural youth participate in volunteer activities, but are rarely assigned leadership roles. By giving youth more

responsibility, they will take greater pride in the results of their work and be more likely to feel engaged and appreciated within their community (Davidson, Schwartz & Noam, 2008). Positive volunteer experiences may also foster confidence and other social skills that benefit youth as they begin to search for their first paid position.

### 5) Ensure rural employers have the necessary support to apply for funding to hire and formally train youth employees.

Our interviewees cited financial constraints as a reason for not hiring or training youth. Beyond popular apprenticeship and work experience programs, employers did not explicitly state their awareness of other federal and provincial funding programs. Applying to funding programs can also be a burdensome task for a small business owner, and so efforts should be made to ensure they receive guidance throughout the process.

### 6) Work with rural employers to create useful and affordable non-formal training opportunities for underage employees.

Some formal education and training opportunities may be inaccessible for underage employees, but their employer can help to build a strong resume in other ways, such as through non-formal training opportunities.

### 7) Support demand-driven training and explore local job creation strategies.

Similar work opportunities should be available for all Canadian youth while remaining responsive to local conditions. In Saskatchewan, some training centres align their courses with their region's needs and give nearby employers the first pick of their graduates (OECD, 2016). Employers can also be encouraged to hire youth through employer award systems or collaboration with organizations already connected to disadvantaged youth.

## References

Davidson, A., Schwartz, S. E. O. & Noam, G. G. (2008). Creating youth leaders: Community supports. *New Directions for Youth Development*, 120, 42–51.

Hutchins, B. C. & Akos, P. (2013). Rural high school youth's access to and use of school-to-work programs. *Career Development Quarterly*, 61(3), 210–225.

ManpowerGroup (2012). *How policymakers can boost youth employment*. Milwaukee: ManpowerGroup.

Moazzami, B. (2015). *Strengthening rural Canada: Fewer & older: Population and demographic challenges across rural Canada*. Strengthening Rural Canada Initiative, 1–12.

(OECD) Organisation for Economic Co-operation and Development. (2016).

*Employment and skills strategies in Saskatchewan and the Yukon, Canada*. Paris: OECD Publishing.

# Obstacles to Aboriginal Youth Employment in Northern Canada

## Les obstacles à l'emploi chez les jeunes Autochtones du Nord canadien

**SENADA DELIC**  
Carleton University

**FRANCES ABELE**  
Carleton University

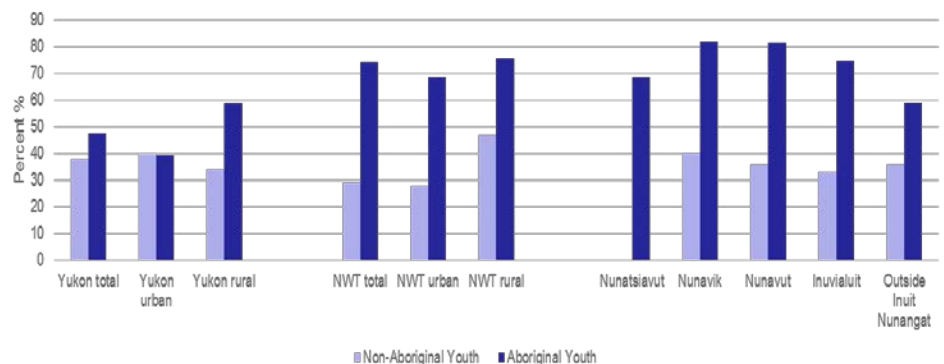
In this article, we provide an overview of findings from our knowledge synthesis report (Abele and Delic, 2014) in which we examined existing research to draw lessons that enable us to better understand the challenges experienced by northern Aboriginal youth in finding and keeping a job in the northern Canadian labour market. In our overview, we focus on discussing key challenges and possible solutions to those challenges that policy developers and decision makers can apply to derive new insights that can be used to strengthen the basis for informed policy and decision making. We also indicate key areas where further research is required for an accurate assessment of some of the key challenges we identified in our research.

Our research was based on an observation that the northern Canadian labour market seems to be characterized by an apparent mismatch of young people and employment opportunities:

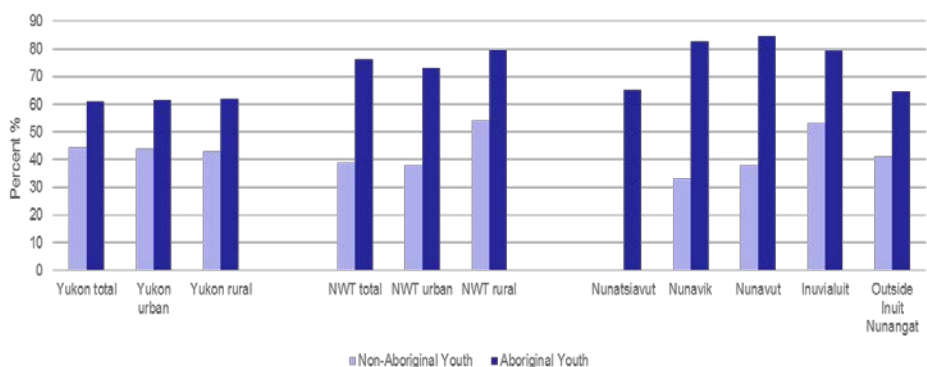
on one hand, statistical findings indicate that young Aboriginal people in northern Canada are less likely to find paid employment than are other young people in the North or in the rest of country, while on the other hand, many employers in the North report having difficulties developing a stable local workforce. Our research was set to investigate possible reasons behind this “mismatch” and our investigation focused on four specific areas: (1) educational foundation and career aspirations of northern Aboriginal youth; (2) recruitment and retention practices of employers operating in the North; (3) the effectiveness of targeted government intervention; and (4) the quality of the available labour market information.

Our synthesis of existing research suggests that although the reasons for the mismatch of young people and employment opportunities in the northern Canadian labour market are not fully understood, there are several factors that surface as important barriers to the full participation of northern Aboriginal youth. The first highly important factor is educational attainment (Abele and Delic, 2014; Government of Canada, 2008). Statistical evidence consistently shows that northern Aboriginal youth are more likely to leave school early. As shown in the chart below, in 2006 the proportions of Aboriginal youth with less than high school education were significantly larger than the proportions of non-Aboriginal youth with less than high

Proportions (%) of female youth with less than high school education, by identity and region, 2006



Proportions (%) of male youth with less than high school education, by identity and region, 2006



Source: Statistics Canada, the 2006 Census.

Note: Youth age group, 15-26 years. No-bar for the non-Aboriginal youth indicates zero population counts in the region

school education in each northern region, with one exception that applies to female youth living in Yukon urban region. This poses a significant barrier to labour force participation since postsecondary education is generally required for youth seeking stable jobs and certainly for career advancements, especially in public and para-public sectors.

Another often related factor is that northern Aboriginal youth, especially female, are more likely to experience early parenthood (Guimond and Robitaille, 2008). While this may not be a barrier in itself, it does create additional challenges that need to be dealt with in regards to access to childcare and other support required for successful participation in the paid labour market. Our synthesis of existing research does not provide any insights about the degree of support that is available to these young workers, nor does it discuss the extent of consequences this may have on their employment prospects. Further research in this area would improve our understanding of this potential barrier to labour force participation of youth in the northern Canadian labour market.

The uneven distribution of employment opportunities in the North is another important factor contributing to the apparent mismatch of young people and

employment opportunities (Canadian Polar Commission, 2014; Martin, 2011). Employment opportunities in the North are generally geographically concentrated in larger centers while most northern people live in small remote communities, widely dispersed across the North. Decentralization policy provides some promise, although the issue of remoteness and the infrastructure deficit remains a significant challenge both for youth and for employers struggling to develop a skilled and self-renewing local workforce.

Our synthesis of existing research indicates that there are other possible reasons, though not well researched, that are impacting the apparent mismatch of young people and employment opportunities in the North. One of those reasons is unbalanced policy emphases and program funding in relation to industry sector and work readiness. The existing policies seem to emphasize skills training for natural resource sector over postsecondary education, which is generally required to prepare youth to gain employment in the public and para-public sectors (Abele and Delic, 2014). This imbalance can easily be corrected by extending government programming from attracting northern Aboriginal youth to resource sector jobs to opening practical avenues to sustainable public and para-public sector

jobs. This modification would not only benefit northern youth in the sense that it would expand the range of career options available to them but would also benefit northern Aboriginal communities through the support it would provide for democratic development and Aboriginal self-determination.

Complex opportunity structure in relation to funding and intervention is another possibly not comprehensively understood factor impacting the mismatch of Aboriginal youth and employment opportunities in the North (Abele and Delic, 2014). Our synthesis shows that labour market intervention in the North is characterized by remarkable complexity, with multiple governmental and non-governmental agencies and actors involved in the intervention. Educational funding, training programs, and recruitment are all controlled by different governments and corporations, who are driven by their own needs or national imperatives. Research examining possible impacts of this complexity on the employment prospects of youth and on economic development in their communities does not exist. Such insights would improve the capacity of employers and policy-makers to provide employment opportunities for youth efficiently.

Finally, our synthesis of existing research suggests that insufficient attention is paid to the variation across northern regions and within regions across localities. We believe that sustainable and balanced economic development and self-sufficiency in the North requires that distinctive features of local as well as regional northern labour markets be reflected in the labour force development and programming. Northern communities need to be empowered and enabled to implement their own long-term educational and labour force development plans in a holistic and integrated fashion that takes into account all important factors,

including adequate housing, improved community-school relations, community initiatives to support youth career planning, support for harvesting sector, and more community level control of terms of grants.

Successful participation of northern Aboriginal youth in the Canadian labour market is of primary concern for the northern Aboriginal communities as well as for the Canadian economy at large. Our synthesis of existing research provides some insights for greater understanding of how to overcome the labour market challenges facing the young northern Aboriginal workers and the employers operating in the northern Canada.

It also provides recommendations on the action steps that policy developers and

decision makers can take to help improve the labour market participation of northern Aboriginal youth as well as to improve strategies for developing and matching skilled labour with the needs of the prospective employers and the needs of Aboriginal communities. Further research, however, would be beneficial, particularly in the area of assessing the particular needs for community empowerment.

### References

Abele, F. & Delic, S. (2014). *Knowledge synthesis report: Aboriginal youth employment in northern Canada*. Carleton University, Carleton Centre for Community Innovation, 3ci, R # 14-01, January, 2014.

Canadian Polar Commission (2014). *The state of northern knowledge in Canada, 2014*.

Government of Canada, Indigenous Affairs and Northern Development, March 2014.

Government of Canada (2008). *Employability in Canada: Preparing for the future. Reports of the Standing Committee on Human Resources, Social Development and the Status of Persons with Disabilities*.

Chair: Dean Allison. House of Commons, April 2008, 39th Parliament, 2nd Session. Guimond, E. & Robitaille, N. (2008). "When teenage girls have children: Trends and consequences. In Hope or Heartbreak: Aboriginal Youth and Canada's Future", *Horizons*, 10 (1). Ottawa: Policy Research Initiative. O'Donnell & Wallace (2011).

Martin, H. (2011). *Building labour force capacity in Canada's North*. Ottawa: Conference Board of Canada.

## Les jeunes sans diplôme : stratégies et rapports aux programmes d'aide à l'insertion

### Young People without High-School Diplomas: Strategies and Relation to Employment Programs

#### MIRCEA VULTUR

Institut national de la recherche scientifique

L'entrée sur le marché du travail représente pour la grande majorité de jeunes sans diplôme une période marquée de difficultés qui sont liées principalement à leur faible niveau de qualification et aux transformations structurelles de l'économie qui font de l'exigence du diplôme une condition nécessaire pour tout accès à un emploi de qualité. Afin de pallier à ces difficultés, le gouvernement du Québec et du Canada en collaboration avec le secteur communautaire ont mis en place toute une série de programme et mesures d'aide à l'insertion professionnelle visant spécifiquement, mais pas exclusivement

cette catégorie de jeunes. Ayant comme base d'investigation un échantillon de 98 jeunes Québécois sortis sans diplôme de l'école secondaire et du cégep en provenance de trois régions métropolitaines (Québec, Montréal et Outaouais)<sup>1</sup>, je vais présenter dans cet article les stratégies de recherche d'emploi utilisées par ces jeunes, les motifs de leur recours aux programmes et aux mesures d'aide à l'insertion ainsi que le rapport qu'ils entretiennent avec ces dispositifs.

#### Les stratégies de recherche d'emploi et le recours aux programmes et d'aide à l'insertion

Les stratégies de recherche d'emplois utilisées par la grande majorité de jeunes

sans diplôme qui ont fait objet de cette recherche relèvent du secteur non institutionnel. L'accès à un emploi s'opère de façon privilégiée par l'intermédiaire des réseaux familiaux ou d'amis. En deuxième lieu viennent les méthodes individuelles de recherche d'emploi (comme, par exemple, aller porter son curriculum vitae directement à un employeur). En troisième place, les jeunes sans diplôme mentionnent la consultation des annonces d'emploi dans des journaux ou de certains sites Internet. Seulement une minorité s'est adressée à un bureau de placement en emploi public ou privé. Il est à noter que certains jeunes ont utilisé plus d'une méthode de recherche d'emploi. Dans un horizon de plus long terme, plusieurs jeunes de notre échantillon sont

retournés aux études dans le secteur de l'éducation des adultes pour obtenir leur diplôme d'études secondaires, ce qui leur a permis de postuler à une plus large panoplie d'emplois. D'autres se sont inscrits dans un établissement de formation privé en vue de se préparer pour un métier spécifique, tandis que quelques-uns ont recours au mécanisme de reconnaissance des acquis du ministère de l'Éducation.

Par rapport aux programmes et aux mesures d'aide à l'insertion, les données de la recherche montrent que la majorité des jeunes sans diplôme n'ont pas fait appel à une telle ressource. Seulement 30% des jeunes de l'ensemble de notre échantillon (31 sur 98) y ont eu recours<sup>2</sup>. Dix-huit jeunes sans diplôme du secondaire (sur 47) et treize jeunes sans diplôme du collégial (sur 51) sont entrés en contact, au moins une fois, avec un programme ou une mesure d'aide à l'insertion.

Même si en termes absolus les jeunes sans diplôme du secondaire font plus appel à des programmes d'aide que ceux du collégial, les premiers sont plus nombreux à ignorer l'existence de ces programmes. Les jeunes sans diplôme du collégial connaissent en plus grand nombre leur existence, mais ils n'y ont pas fait appel pour diverses raisons (soit qu'ils n'en avaient pas besoin, soit qu'ils n'avaient pas confiance dans leur efficacité). Cette situation laisse supposer que si la probabilité de passer par une mesure d'aide à l'insertion peut diminuer avec le niveau d'étude, elle peut également et fort raisonnablement être interprétée en termes de manque d'information sur l'existence de ces mesures d'autant plus que certains jeunes que nous avons interviewés se sont plaints d'un déficit de visibilité des

**Par rapport aux programmes et aux mesures d'aide à l'insertion [...] la majorité des jeunes sans diplôme n'ont pas fait appel à une telle ressource.**

programmes d'aide, d'autres soulignant que les démarches pour la recherche d'emploi ont été conduites sur une base très personnelle par le recours à des réseaux de connaissances.

L'analyse selon le sexe montre que, toutes mesures

confondues, dans l'ensemble de l'échantillon, les plus concernés sont d'abord les garçons. Ils ont davantage eu recours à des mesures d'aide à l'insertion (19 sur 51) que les filles (12 sur 47). Par contre, les filles font une meilleure appréciation de ces mesures et elles ont mentionné en plus grand nombre que les garçons qu'elles ont tiré profit des mesures d'aide auxquelles elles ont fait appel.

La répartition régionale des jeunes qui ont eu recours à des programmes d'aide à l'insertion ne présente pas de différences notables. Des proportions égales de jeunes y ont fait appel dans les trois régions étudiées : Québec, Montréal et Outaouais. Cependant, les jeunes de la région de Montréal et de l'Outaouais mentionnent plus souvent le recours à des firmes privées de placement ou à des entreprises d'insertion qui appartiennent au secteur marchand de formation et d'aide à l'insertion. Cette différence peut être interprétée comme reflétant le degré d'activité d'une région. La région de Montréal par exemple, plus dynamique en termes d'emploi, semble plus sollicitée pour les programmes impliquant le secteur marchand, tandis que la région de Québec est davantage sollicitée pour les mesures qui impliquent le secteur non marchand et de mesures de formation préparatoire à l'emploi.

## **Le rapport aux programmes et aux mesures d'aide à l'insertion**

Lorsqu'on jette un regard sur les relations que les jeunes sans diplôme entretiennent avec les programmes et les mesures d'aide à l'insertion, on identifie deux catégories de jeunes.

La première catégorie comprend les jeunes sans diplôme qui n'ont fait appel à aucun programme ou mesure d'aide à l'insertion, mais qui en ont une perception positive, de même que les jeunes qui ont fait appel à ces mesures et qui en sont satisfaits. Certains jeunes qui n'ont jamais fait appel à ces mesures les considèrent « utiles et efficaces » en ayant l'intention d'y recourir en cas de besoin. Les jeunes de ce groupe qui y ont fait appel et pour lesquels l'expérience a été positive et intéressante soulignent l'importance de la logistique mise à leur disposition. D'autres insistent sur l'acquisition des connaissances et leur utilité en termes de capital social tandis que d'autres apprécient l'aspect financier d'un programme. Certains soulignent l'effet bénéfique de ces mesures non pas essentiellement sur leur qualification, mais sur le plan de la résolution de problèmes personnels et familiaux. En général, les jeunes de cette catégorie n'ont que des remarques positives à formuler sur les connaissances acquises, la qualité de la formation reçue et les possibilités offertes pour se réorienter professionnellement.

La deuxième catégorie est composée de jeunes sans diplôme qui sont indifférents à l'égard des programmes et mesures d'aide à l'insertion et de ceux qui ont une certaine méfiance envers leur contenu et envers leurs méthodes d'encadrement et d'intervention. Ainsi, une très large majorité des jeunes interrogés déclarent éprouver peu ou pas d'intérêt à faire appel à des organismes d'aide à l'insertion. Ces jeunes considèrent a) qu'ils n'ont jamais entendu parler de ces

mesures ou organismes et déplorent l'absence de publicité et de visibilité, b) que les mesures d'aide à l'insertion ne les regardent pas parce qu'ils sont capables de se trouver un emploi par eux-mêmes, c) qu'ils n'ont jamais eu l'idée de faire appel à de telles mesures parce que, de toute façon, ces mesures « n'ont rien à leur apporter ». Certains considèrent que ces mesures « servent à remplir les trous de petites jobines à court terme » et que leur qualification mérite mieux que les postes proposés dans ces programmes. D'autres dénie à ces mesures toute capacité d'apporter des solutions à leurs problèmes d'emploi ou ont le sentiment que « ces mesures s'adressent aux jeunes qui sont diplômés ».

Nous constatons donc que si le programme et les mesures d'aide à l'insertion ont des effets positifs et que le recours et le rapport des jeunes sans diplôme à ces programmes et mesures résultent de la confrontation entre leurs attentes relatives au marché du travail et leurs parcours professionnels, il n'en

demeure pas moins que le problème de l'information auprès de ces jeunes sur l'existence de ces programmes et l'adaptation de leur contenu aux situations spécifiques des jeunes sans diplôme, à l'hétérogénéité de leur profil, interpelle particulièrement les organismes impliqués dans l'insertion aidée.

Le *modus operandi* de ces organismes ne doit cependant pas occulter le fait que les jeunes sans diplôme, en dépit de leur effort pour s'insérer sur le marché du travail, n'ont pas de prise sur le nombre et le type d'emplois disponibles, sur les pratiques de recrutement des entreprises ou sur les transformations structurelles de l'économie actuelle caractérisées par un flux important dans le mouvement de création/destruction d'emplois.

### Références

Vultur, M. (2005). « Aux marges de l'insertion sociale et professionnelle. Étude de diagnostic sur les jeunes désengagés », *Nouvelles pratiques sociales*, 17 (2), 94-108.

Vultur, M. (2007). « Formes d'entrée sur le marché du travail et trajectoires professionnelles des jeunes faiblement scolarisés », *Éducation et francophonie*, 5, (1), 120-139.

### Notes

<sup>1</sup>Cette investigation a été menée dans le cadre d'une recherche plus vaste sur l'insertion professionnelle des jeunes sans diplôme dans le cadre du programme « Action concertée sur le travail en mutation » financé par Fonds de recherche Société et Culture du gouvernement du Québec. Les membres de l'équipe de cette recherche ont été : Madeleine Gauthier, Claude Trottier, Jacques Hamel, Marc Molgat et moi-même.

<sup>2</sup>Le profil des programmes et des mesures d'aide à l'insertion auquel cette proportion de jeunes a fait appel est assez diversifié. On y retrouve les Carrefours Jeunesse-Emploi (les plus souvent cités), les Centres de placement d'Emploi-Québec, des entreprises d'insertion, des services d'orientation professionnelle dans les écoles que les jeunes ont fréquentées avant la sortie du système d'éducation, des programmes spécifiques comme Jeunes Volontaires ou SAGE (aide au démarrage d'entreprises), des organismes privés de placement en emploi, des organismes communautaires spécialisés, etc.

# Insertion professionnelle, valeur des diplômes et surqualification

## Professional Integration, Diplomas Value and Overqualification

**MIRCEA VULTUR**

*Institut National de la recherche scientifique*

Au Canada, comme dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le nombre d'étudiants dans l'enseignement postsecondaire a augmenté fortement au cours des deux dernières décennies. En 2015, 26% des Canadiens âgés de 25 à 64 ans ont complété des études collégiales, et 30% des études universitaires. Cette dynamique est particulièrement intense dans le segment de la population des jeunes. Entre 1990 et 2015, la proportion

des jeunes de 25 à 35 ans qui a atteint un niveau d'éducation universitaire a augmenté de 20%, se situant actuellement à 33% (CESC, 2016). L'afflux croissant de diplômés sur le marché du travail pose la question de la valeur de leurs diplômes. Quelle est la performance des diplômés universitaires en termes d'insertion professionnelle et d'utilisation des compétences? Dans quelle mesure réussissent-ils à faire fructifier leur investissement en formation?

La théorie du capital humain fondée sur l'hypothèse que l'éducation est un investissement productif a contribué dans une large mesure à favoriser la diffusion de l'éducation. Les indicateurs d'insertion qui réfèrent au taux d'emploi et au taux de chômage selon le niveau de diplôme, regardés dans une approche comparative, pour une année donnée, valident cette théorie: le taux d'emploi a des valeurs d'autant plus élevées que le niveau de formation est fort, tandis que le taux de chômage est inversement corrélé au niveau de diplôme. Cependant, les approches diachroniques

débouchent sur des résultats plus contrastés du lien diplôme-emploi-chômage. Ainsi, pour l'ensemble des pays de l'OCDE, comme pour le Québec et le Canada, les variations dans le temps du taux d'emploi des diplômés universitaires sont très faibles. Ce taux a été relativement constant, voire décroissant dans certains cas. Pour le Québec, par exemple, le taux d'activité des diplômés universitaires a diminué entre 2004 et 2014, passant de 81% à 76,6%, le taux d'emploi de 76,5% à 72,5%, tandis que le taux du chômage a augmenté de 5,1% à 5,3% pour cette même période (MEES, 2016). Pour le Canada, on constate la même tendance : valeur constante ou diminution du taux d'emploi des diplômés universitaires au cours des dix dernières années. De même, du point de vue salarial, un pourcentage important de diplômés universitaires (16%) vit avec un revenu égal ou inférieur à la moitié du revenu d'emploi médian national canadien (environ 16000 \$ annuellement).

Ces résultats mitigés sur le plan de l'insertion, comme indiqués par les taux d'emploi et de chômage selon une perspective diachronique, sont accompagnés par la persistance et l'expansion 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. Ce phénomène s'apparente à une sous-utilisation des qualifications acquises durant les études universitaires de même qu'à une forme de « chômage déguisé ». Dans l'ensemble du Canada, ce phénomène touche, en moyenne, plus d'un tiers des diplômés universitaires, et notamment, les jeunes de 25 à 34 ans qui se démarquent par un haut taux de surqualification : en 2011, 18% des diplômés universitaires de cette tranche d'âge travaillaient dans des professions exigeant des études secondaires ou moins, et 40% dans des professions exigeant des études collégiales (Uppal et La Rochelle Côté, 2014). Les taux de surqualification varient selon diverses variables, par exemple, le domaine

d'étude (32% en sciences humaines versus 10% en informatique), le statut d'immigration ou l'appartenance à une minorité visible, le niveau de littératie et numératie détenu par un individu ou la maîtrise des langues officielles.

Les causes de la surqualification sont multiples. Sur le plan macroéconomique, on peut identifier : a) la diffusion massive des diplômes dans la population active déterminée par l'arrivée de générations de plus en plus éduquées sur le marché du travail; b) un décalage entre le rythme de progression du nombre de diplômés et celui de postes de travail qualifiés et c) un affaiblissement du lien entre diplôme et compétence, les employeurs demandant aujourd'hui une maîtrise pour un poste où auparavant on demandait un baccalauréat. Sur le plan microéconomique, les bonnes conditions salariales offertes par certains emplois, l'existence de possibilités de mobilité professionnelle pour ceux qui acceptent les situations temporaires de surqualification et la préférence individuelle constituent des facteurs explicatifs du phénomène de la surqualification. Notons également qu'un bon nombre de jeunes invoquent le « goût pour les études » comme motif pour s'inscrire à l'université, la formation universitaire leur procurant des avantages en termes de « capital symbolique » qui réduisent et transforment la portée des situations de surqualification (Vultur, 2016). Elle est également perçue comme une expérience de vie au même titre que les voyages et autres expériences de développement de la personne. De même, certains jeunes optent pour les études à défaut d'avoir un plan clair d'insertion sur le marché du travail. Une grande part d'étudiants s'inscrit à l'université « par défaut », c'est-à-dire sans intégrer un domaine d'étude sur la

[...] la surqualification définie comme la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé.

base d'une connaissance réaliste de la formation et de son adéquation avec leur profil. L'orientation « par défaut », qui touche de manière inégale les différentes filières de formation universitaire, constitue une cause majeure de la surqualification.

Les effets de la surqualification concernent beaucoup d'aspects de la vie individuelle et sociale. Sur le plan individuel, on peut penser à la satisfaction au travail, à la mobilité professionnelle, à la productivité et bien sûr à la rémunération. La surqualification est source de démotivation, de frustration et de départ de l'entreprise. Les surqualifiés participent beaucoup moins à la formation continue en entreprise et ils ont des comportements contre-productifs. Les personnes surqualifiées sont aussi moins payées que leurs pairs qui ont le même niveau de formation. À cet égard, mentionnons qu'au Québec, un diplômé universitaire qui occupe un emploi de niveau technique est payé en moyenne 22 \$ l'heure (le taux de salaire moyen au Québec), tandis que le salaire moyen d'un diplômé universitaire travaillant au niveau professionnel est de 30 \$ l'heure. En moyenne, le revenu annuel net d'un travailleur surqualifié est de 37 % plus faible que celui d'un travailleur non surqualifié (Kilolo Malambwe, 2014).

Le phénomène de la surqualification qui persiste et s'amplifie avec l'augmentation du nombre de diplômés réduit le rendement individuel et collectif en éducation. Il conduit à un gaspillage de ressources intellectuelles et à une perte de productivité des individus par le déclin de leurs aptitudes cognitives causé par le lien mal assorti entre le niveau d'éducation et le niveau d'emploi. Il produit aussi des effets négatifs sur la situation des individus moins qualifiés à l'intérieur du système d'emploi, notamment le *crowding out* ou « l'effet

de report », c'est-à-dire le refoulement de cette catégorie de la main-d'œuvre dans des franges inférieures du marché du travail.

Dans une perspective de politiques publiques, pour réduire la portée et les conséquences négatives de la surqualification, on pourrait envisager une série de pistes de solution. Par exemple : a) une information de qualité sur le marché du travail destinée aux jeunes qui commencent des études universitaires afin de les sensibiliser aux situations de surqualification; b) tout en encourageant les individus à se scolariser, les décideurs publics pourraient limiter l'accès à des formations qui exposent de manière forte à la surqualification et favoriser l'accès à celles qui offrent de bonnes perspectives d'emploi (mais peut-on évaluer correctement la situation à moyen et long terme du marché du travail?); c) réduire l'écart entre contenu des formations et exigences des entreprises, en permettant aux étudiants de se composer des cursus à la carte centrés sur le savoir et compétences qui leur seront demandés par les employeurs ou éliminer le carcan des offres prédéfinies par le système universitaire; d) innover avec le numérique et adhérer à des interfaces

web (telles que *LinkedIn*), qui sont capables d'organiser de façon algorithmique la rencontre entre l'offre et la demande de compétences beaucoup mieux que les services d'orientation professionnelle des universités; e) moduler les frais de scolarité qui devraient avoir des vertus pédagogiques et faire en sorte que les étudiants se comportent en acteur rationnel, qu'ils ne gaspillent pas un investissement scolaire par de mauvaises orientations et un relâchement dans la capacité d'obtenir un diplôme efficace.

Cependant, les jeunes restent les meilleurs juges de leurs propres projets de carrière, et les mesures publiques ne devraient pas les décourager à se scolariser. En dépit de la réduction de son rendement dans le temps, l'éducation universitaire génère des externalités positives pour l'ensemble de la société, et nous devons éviter de la justifier exclusivement sur la base de son effet économique. Les études sont un moyen privilégié d'enrichir la vie des individus et d'en faire de meilleurs citoyens, les diplômés ayant une valeur « intrinsèque » qui enrichit leurs détenteurs. De ce point de vue, l'analyse de l'articulation entre diplôme et marché du travail ne doit pas servir à décourager l'investissement en éducation, mais à

offrir des pistes de réflexion et des solutions pour faire mieux fructifier cet investissement et éviter que la frustration ne devienne le sentiment dominant de l'expérience au travail.

## Références

Canadian Education Statistics Council (CESC) (2016). *Education Indicators in Canada: An International Perspective*, OCDE.

Kilolo Malambwe, J-M. (2014). « La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie: portrait évolutif selon le genre et effet sur la rémunération », dans M. Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Presses de l'Université Laval, Québec, coll. « Sociologie contemporaine », p. 21-48.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (2016). *La Relance à l'Université, 2016*, Québec, Gouvernement du Québec.

Uppal, S. & Larochelle-Côté, S. (2014). « La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada », *Regards sur la société canadienne*, produit no. 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

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

# Barrière informationnelle dans l'insertion en emploi chez des jeunes adultes

## Informational Barriers to Employment Integration of Young Adults

**EDDY SUPENO**

Université de Sherbrooke  
Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage

L'employabilité peut se définir comme l'ensemble des préalables qu'une personne devrait posséder à un niveau minimal afin de chercher, trouver et conserver un emploi. Cela implique le maintien d'une veille informationnelle

sur les opportunités d'emploi par exemple, ce qui demande d'identifier les sources d'information pertinentes et d'utiliser adéquatement l'information qui y est associée. Ici, le discours public insiste sur l'importance de maîtriser les technologies du numérique et les jeunes adultes seraient a priori avantagés car généralement perçus en maîtrise des dites technologies et de leurs codes symboliques. Mais cela exige des

habiletés informationnelles que tous ne maîtrisent pas nécessairement. Souvent mal informés, les jeunes adultes non diplômés du secondaire (JAND) sont très sensibles aux risques d'accidents et d'abus en milieu de travail. Les jeunes adultes scolarisés, eux, semblent plus enclins à s'informer sur leurs droits au travail et à être plus proactifs dans leur recherche d'emploi en combinant plusieurs sources informationnelles –



réseau social, stages, bourses, ressources universelles – qui conduisent généralement à des emplois stables (Pérez et al, 2016). Les habiletés informationnelles des jeunes adultes peuvent donc être différenciées selon le degré de scolarité notamment et ne se limiteraient pas au numérique.

Dans tous les cas, le réseau social semble prépondérant pour accéder à des opportunités d'emploi (Bidart, 2008). On sait que les cégépiens peuvent compter sur des réseaux plus diversifiés que ceux de jeunes adultes en situation de précarité. Or, un réseau diversifié est souvent signe de la présence de relations peu connectées entre elles qui évitent la redondance informationnelle ou favorisent l'accès à des contacts pour décrocher un emploi. L'enjeu informationnel, en termes d'accessibilité, de qualité ou d'utilisation de l'information disponible, peut ainsi constituer une barrière à l'emploi chez les JAND.

### Des liens forts ... à la pauvreté informationnelle ?

Supeno et Mongeau (2015) ont analysé les sources d'information sur l'emploi, la formation, le logement et la santé qu'ont mobilisé une trentaine de JAND sur une période de trois ans dans leurs parcours au Québec. Le tableau ci-dessous indique le nombre de mentions pour les principales sources informationnelles, selon qu'elles soient d'ordre relationnel ou non, déclarées par ces JAND :

Principales sources relationnelles	Nombre de mentions	Principales sources non-relationnelles	Nombre de mentions
Personnes professionnelles	104	Carrefours Jeunesse-Emploi (CJE)	19
Amis (incluant collègues de travail)	39	Livres, journaux et revues	19
Famille (ascendante et descendante)	27	Organismes communautaires (autres que CJE)	18
Amour (conjoint/conjointe)	8	Internet	12
		Entreprises	10
Sous-total :	178	Sous- total :	78
TOTAL			256

Les sources relationnelles sont davantage mentionnées que les sources non relationnelles (178 mentions contre

78). Les personnes professionnelles (employabilité, santé, etc.), la famille et les amis sont les sources relationnelles les plus déclarées, faisant de la proximité un critère a priori important dans la recherche d'information. On constate par ailleurs qu'Internet ne se démarque pas, relativisant son importance comme vecteur informationnelle – en matière d'emploi du moins.

Les effets des relations sociales proches – ou liens forts – sur la possibilité d'accéder à des opportunités ou des informations en matière d'emploi sont bien documentés (Bidart, 2008). On sait aussi que les groupes socialement désavantagés ne considèrent souvent que leur entourage immédiat comme principale, voire unique source d'information. C'est le cas des personnes immigrantes, de minorités visibles ou de personnes ayant de faibles revenus qui mobilisent surtout la télévision et leurs proches comme sources d'information (Spink et Cole, 2001). Pour leur part, des mères célibataires et des personnes incarcérées vont juger menaçants les *outsiders*, vus comme ne faisant pas partie de leur univers social. Ces *outsiders* étant en effet considérés ne pas être porteurs d'informations jugées pertinentes pour composer avec les difficultés quotidiennes. Des constats qui ne manquent pas de pertinence quand on sait que les JAND sont souvent – mais pas toujours – amenés à vivre des situations de précarité. Privilégier la proximité conduit donc parfois à attribuer une forte légitimité

informationnelle aux sources souvent mobilisées. Proximité et légitimité peuvent alors se conjuguer pour créer

une situation de pauvreté informationnelle (Britz, 2004) qui renvoie spécifiquement ici à un manque de diversité dans les sources et informations, favorisant une sorte de redondance informationnelle. En effet, mobiliser les mêmes sources conduit généralement à obtenir le même type d'information susceptible, à terme, de maintenir la personne dans les mêmes possibilités d'action en matière d'insertion en emploi, ici en l'occurrence.

### Combiner sources et informations

Dans un second temps, huit bifurcations biographiques ont été identifiées dans les parcours de ces mêmes jeunes adultes. La bifurcation est une transition intéressante à étudier sous l'angle informationnel car son caractère imprévu amène les jeunes adultes à devoir, souvent dans de courts laps de temps, rechercher des sources pour obtenir de l'information jugée importante pour composer avec la situation rencontrée. Les enjeux de proximité, de crédibilité et d'accessibilité de l'information sont donc centraux ici. Dans cinq bifurcations classées comme des séquences en sortie de précarité, les JAND mobilisent plusieurs sources d'information surtout relationnelles (intervenants, famille, amis, collègues mais aussi des mentors, colocataires et Internet). Cependant, la manière dont ils combinent ces sources entre elles révèlent une grande autonomie : chaque nouvelle information est combinée avec d'autres informations déjà disponibles – et d'autres ressources : dispositions individuelles, fort

soutien social, etc. – ouvrant une nouvelle séquence d'action dans une résolution de la bifurcation.

Dans trois bifurcations classées comme des séquences oscillant entre sortie et maintien en précarité, si les JAND déclarent également plusieurs sources, ils ne

semblent s'appuyer effectivement que sur un nombre limité d'entre elles (en

l'occurrence famille et amis). Ces sources sont par ailleurs essentiellement consultées en vue de demeurer dans le même type d'emploi ou retourner dans un type d'emploi déjà occupé. On peut retrouver ici certains traits de la redondance informationnelle évoquée précédemment car les jeunes adultes ne se saisissent pas de la bifurcation pour explorer d'autres secteurs d'activité, interpellent d'autres sources ou participent à des programmes d'aide par exemple. Autrement dit, ces jeunes adultes ne semblent pas chercher à combiner les différentes ressources disponibles : au contraire, leur démarche informationnelle semble organisée de manière à demeurer dans l'horizon des possibilités déjà existantes.

### Conclusion

Cette brève analyse montre combien la proximité avec certaines sources peut parfois constituer une barrière informationnelle en matière d'insertion en emploi. Si les résultats ne peuvent permettre de statuer ici sur une véritable pauvreté informationnelle, on peut néanmoins évoquer la possibilité d'un phénomène de redondance.

L'analyse des bifurcations biographiques montre cependant que des recherches plus fines, selon une perspective dynamique et contextuelle, sur la manière dont les jeunes mobilisent les sources et combinent les informations seraient certainement prometteuses.

### Références

Bidart, C. (2008). « Dynamiques des réseaux personnels et processus de socialisation : évolutions et influences des entourages lors des transitions vers la vie adulte », *Revue française de sociologie*, 49 (3), 559-583.

Britz, J. (2004). "To know or not to know: a moral reflection on information poverty", *Journal of Information Science*, 30 (3), 192-204.

Pérez, P., Deleo, C. & Fernández, M. (2016). « Une insertion professionnelle inégale : l'importance de l'origine sociale dans les transitions professionnelles des jeunes en Argentine », *Revue Jeunes et Société*, 1 (2), 29-56. Spink, A. & Cole, C. (2001). "Information and poverty: information seeking channels used by african american low-income households", *Library & Information Science Research*, 23, 45-65.

Supeno, E. & Mongeau, V. (2015). « Horizon informationnel sur la formation et le travail chez de jeunes adultes non diplômés en situation de précarité », *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, 18 (1), p. 114-136.

[...] des recherches plus fines, selon une perspective dynamique et contextuelle, sur la manière dont les jeunes mobilisent les sources et combinent les informations seraient certainement prometteuses.

# Apprenticeship as a Viable Pathway to Employment for Youth

## L'apprentissage, une voie viable pour l'emploi des jeunes

**MORLEY GUNDERSON**

*CIBC, Chair in Youth Employment  
University of Toronto*

**HARRY KRASHINSKY**

*University of Toronto*

Apprenticeships have generally been a neglected pathway to employment for youth in Canada. As discussed in Gunderson and Krashinsky (2013), this is in contrast to Europe (especially Germany, Austria and Switzerland) where they are in integral part of the education system and the school-to-

work transition. In Canada, they are generally regarded as more of a "second-chance" system for youth and young adults. This is reflected by the fact that most start their apprenticeship at an older age (median age of 27) after gaining considerable job experience (over half had more than three jobs before registering) and they often have family commitments (almost 40% have children). For a variety of reasons, however, increased attention is being paid to apprenticeships as an alternative or complementary pathway to the conventional education system for youths. The practical hands-on nature of

apprenticeships with its mixture of on-the-job and classroom components is appealing to many young people, compared to the more abstract nature of much of the conventional academically-oriented education system. Since apprentices receive most of their training on-the-job with employers, when they complete their apprenticeship they are often in a job or can readily move to one upon completion. This is in contrast to the difficult school-to-work transition often experienced by young people who increasingly face prospects of non-standard and precarious jobs involving internships, limited-term contracts, part-

time work and considerable job search and job churning. Conventional life-time jobs with a given employer are disappearing, but apprentices can have life-time job opportunities *in a particular trade*. In the new world of work where workers can increasingly expect to change jobs and go to a different employer, the credential of having completed an apprenticeship can provide a valuable signal to different employers who otherwise may find it difficult to make such assessments. This is especially the case since credentials are increasingly emphasized as a way of certifying skills. Apprentices receive an apprenticeship wage during their training, in contrast to those in the regular post-secondary system who face rising tuition costs and the prospects of student debts when job prospects are uncertain. Apprenticeships can be particularly appealing to Aboriginal youths given their extremely high drop-out rates from the conventional education system. They can also enable new immigrants to obtain certification of skills they often bring with them. When apprenticeship certifications are recognized in different jurisdictions, apprenticeships can foster the mobility that can reduce unemployment in declining sectors and regions and fill skill shortages in expanding ones. Apprenticeships can also enable those with entrepreneurial aspirations to start their own business.

Importantly, there is new evidence emerging that the monetary returns to completing an apprenticeship in Canada are substantial. In our econometric analysis (Gunderson and Krashinsky, 2015) based on the 2006 Census (the first to have information on apprentices) we showed that after controlling for other wage determining

characteristics, male apprentices earned about 20% more than males who had no degree, about 10% more than those with a high school degree or a conventional trade certificate, and almost as much as community college graduates. For females, however, the earnings associated with an apprenticeship certification were always lower than any the earnings from the other alternative pathways, except for having no degree.

While increased attention is being paid to apprenticeships as a viable and rewarding pathway to employment for youths, there are substantial barriers. A negative image of vocational education including apprenticeships often prevails among parents, guidance counsellors and youths themselves. Vocational training is often regarded as taken only by those who could not “make it” in the normal academic stream. The low apprenticeship wage may be a hardship for those who have family commitments, but too high an apprenticeship wage may deter employers from providing the on-the-job training. Employers may also be deterred because of the possibility that other employers may “poach” their apprentices when they complete their program and are certified. Many traditional apprenticeship trades are in declining sectors like manufacturing and more recently in the resource sector. The apprenticeship system has been slow to adapt to the expanding sectors like finance, health and information technology, to offset this decline. Apprentices may have difficulty finding employers to provide the on-the-job training component when the economy is contracting. But when the economy is expanding, employers may be reluctant to free up journeypersons to train and

mentor the apprentices. Features of the apprenticeship system such as lengthy programs or requiring a high ratio of journeypersons to apprentices or a lack of recognition of the credential in other jurisdictions may also deter such training. Information on apprenticeships as a career and on the substantial monetary returns to apprenticeships may be lacking, especially as part of career guidance in schools.

Discrimination and harassment can be important barriers, especially for women in the conventional male-dominated trades. Canada’s skills-based immigration system may have provided the opportunity to “import” skills rather than produce them internally through apprenticeships.

Whether these barriers can be overcome to take advantage of opportunities in this area of growing importance is an important but unanswered question. At a minimum, apprenticeships merit more attention as a viable pathway to employment for young people who are facing greater uncertainty about their employment prospects given the changing nature of work.

## References

Gunderson, M. & Krashinsky, H. (2013). “Youth and apprenticeships in Canada”, In M. Gunderson and F. Fazio (eds.). *Tackling youth unemployment* (p. 275-300). Cambridge Scholars Publishing.

Gunderson, M. & Krashinsky, H. (2015). “Returns to apprenticeship: analysis based on the 2006 census”, *Industrial and labor relations review*, 68 (5), 1078-1101.

[...] there is new evidence emerging that the monetary returns to completing an apprenticeship in Canada are substantial.

# Millennials' Work Values and Employment

## Les Valeurs du travail et de l'emploi chez les jeunes du millénaire

**LINDA SCHWEITZER**

*Sprott School of Business, Carleton University*

\*Based on research conducted in collaboration with S. Lyons, Guelph University and E. Ng, Dalhousie University and supported by funding from the Social Sciences and Humanities Research Council.

Millennials, born between 1980 and 1994 have been coined, among other things, "Generation Y", "Gen Me", and, more recently, "generation screwed". In Canada, Millennials represent almost 30% of the population and over 30% of the workforce. They are described as the spoiled children of the Baby Boomers who grew up in a time of relative economic prosperity and child "coddling". Their economic and career prospects were touted as almost limitless, with forecasts of desperate employers seeking to replace the waves of retiring Baby Boomers. Yet the more recent narrative is that of bleak prospects of quality permanent, full time employment, rising debt, and an inability to attain the quality of life afforded by their parents. The combination of high expectations meeting over-promised opportunity seems to have led to anxiety, disappointment and dissatisfaction with Millennials' careers.

Research that compares the characteristics of Millennials with those of other generations has suggested that they are self-centered, impatient, disloyal and highly mobile. However, research which categorizes generations solely by age has had mixed results. More recently, researchers are looking at generation as a form of "consciousness", suggesting that individuals identify in varying degrees with their designated

generation. This new approach is important for researchers as well as employers who seek insights into recruitment and retention of each successive generation.

### Millennials as a Generation

Although the term "generation" is often conflated with age (or life cycle), a generation is representative of the commonalities formed by individuals sharing the same experiences, at the same approximate age, at the same time in history. For example, events such as the Great Depression or the advent of the internet affect individuals of different age groups in different ways. The underlying assumption is that people born within an era develop common attitudinal and behavioural responses to the events of their formative years. Millennials in Canada have been influenced by trends of globalization, environmentalism, rapid technological advances, the knowledge economy, increasing levels of education, and a new form of the employment relationship.

In addition, Millennials have come of age in an era of generational awareness. Most Millennials are likely much more aware that they are Millennials (and what that is supposed to mean) than previous generations were of their own cohorts. The narrative that has grown to represent Millennials is a rich and varied one. This generation is seen as the spoiled and over-protected children of the Baby Boomers. They grew up with the self-esteem movement (exemplified by participation ribbons), over-scheduled, with hyper-involved, relatively successful, workaholic parents. They were assured that if they worked hard, they would succeed – both because

this was the environment encountered by their parents and because the demographics of the nation would put them in the workforce just as the Baby Boomers retire en masse. They were the first children to grow up with social media. They witnessed the effects of the 1980's and 1990's recession on their ever-working parents and, in response, have a different view of the role that work plays in their lives. Millennials have been characterized as entitled, disloyal, lazy and lacking in interpersonal skills. Researchers have found some evidence supporting these characteristics, as noted in the reviews provided by Lyons and Kuron (2014) and Ng and colleagues (2017). Specifically, Millennials have been found to have higher self-confidence, self-assuredness, narcissism and neuroticism than previous generations. Interestingly, Millennials also exhibit lower self-competence, suggesting greater positive self-views which were not accompanied by greater levels of competence.

### Millennial's Employment and Expectations

In terms of their early careers, the Millennials have expressed eagerness, high expectations, and restlessness (Lyons, Ng & Schweitzer, 2014). Ng and colleagues (2010) reported that Millennials job seekers have inflated expectations with respect to their pay and career advancement. Specifically, two-thirds of the Millennials surveyed expected promotion within the first 15 months in their first job and a 63% increase in salary within five years of employment. Interestingly, there was no relationship between salary and advancement expectations and academic achievement, an example of

the ability-performance nexus suggested by Hill (2002) and reminiscent of the “participation ribbon” given to all.

Unfortunately, Millennials have experienced a labour market far less promising than they were led to expect. The economic downturns, mixed with the work-centric lifestyle of the Baby Boomers has led to a much slower transition to retirement and subsequently, a significantly more challenging career entry for the Millennials. The more recent generational narrative has been one of unemployment, underemployment, crippling debt, returning to live with parents, hyper job mobility and general dissatisfaction.

Recent years have also witnessed changes in the nature of the employment relationship, with increased mobility and self-direction in careers (Lyons, Schweitzer, Ng, & Kuron, 2012). Organizations have moved to reduce labour costs (e.g., through technology, outsourcing or cuts to training and development) and are demanding more job-ready, “plug-and-play” employees. Jobs in general are less secure and stable and individuals are expected to take more risks and actively seek opportunities for advancement and development. However, research has shown that, in general, individuals of all ages engage in limited career planning and tend to react to opportunities rather than proactive seeking them (Lyons, Ng & Schweitzer, 2014). This disconnect may be contributing to the higher

Unfortunately, Millennials have experienced a labour market far less promising than they were led to expect.

mobility in Millennials, who, when they are dissatisfied, tend to leave their employer, even if no other job is in sight.

### Millennials’ Work Values and Attitudes

Ng and colleagues (2017) provide a review of the research on Millennial work values and attitudes. Millennials expect rapid feedback, respect, equality, social interaction, advancement opportunities, work-life balance, flexibility, and meaningful work. Millennials have been reported to have lower altruistic values (e.g., helping behaviour and a concern for others) and lower social values (i.e., making friends) than the previous generations and prefer leisure over work, extrinsic rewards (e.g., money, status) over intrinsic ones (e.g., interesting work) and are willing to trade-off social responsibility for extrinsic rewards.

The strong sense of entitlement and high expectations for their careers may contribute, in part, to the Millennials’ perceptions of their lack of labour market success, which may in turn explain their lower levels of satisfaction with their careers, incomes, advancement opportunities and recognition (Lyons, Ng, & Schweitzer, 2012). Another possible outcome of this dissonance is their increased mobility. Lyons and colleagues (2012) tracked careers across four generations, and found that Millennials reported an average of six job and organizational changes by the time they reached 30 years of age, compared to an average of just three job and organizational changes for the older generations.

### Implications

Long term, it is expected that Millennials unemployment and underemployment will decline with age and the Baby Boomers’ eventual retirement. The concern for effective recruitment and retention strategies for Millennials will

grow accordingly. Unfortunately, existing human resources policies and practices developed by Baby Boomers have become outmoded. As the Millennials move into an even greater position of power, their priorities, many of which are relevant to all workers, will become critical. Their desire for leisure time, work-life balance, a congenial workplace, frequent feedback, and a fair return on their “sweat labour” investment will ensure a better workplace for all. Finally, as their previous high expectations will likely still be prevalent, employers will need to be responsive to their shifting attitudes, work values, ambitions and impatience.

### References

- Hill, R. P. (2002). “Managing across generations in the 21st century.” *Journal of Management Inquiry*, 11(1), 60-66.
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). “Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research.” *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157.
- Lyons, S. T., Ng, E. S., & Schweitzer, L. (2012). “Generational career shift: Millennials and the changing nature of careers in Canada.” In E. Ng, S. Lyons, & L. Schweitzer (Eds.), *Managing the New Workforce: International Perspectives in the Millennial Generation* (pp. 64-85), Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Ng, E.S., Lyons, S.T., & Schweitzer, L., (2017) “Millennials: Young Workers in a Challenging Labour Market”. In E. Parry & J. McCarthy (Eds.), *Handbook of Age Diversity and Work* (pp. 325-344), London, England: Palgrave-Macmillan
- Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). “New generation, great expectations: A field study of the millennial generation.” *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.

# Les barrières à l'emploi des jeunes : atouts et risques de la situation canadienne

## Barriers to Youth Employment: Strengths and Risks of the Canadian Situation

**CÉCILE VAN DE VELDE**

*Chaire de recherche du Canada sur les inégalités sociales et les parcours de vie  
Université de Montréal*

D'une façon générale, les travaux économiques ont montré que les jeunes tendent à être plus sensibles aux effets de la conjoncture que l'ensemble des actifs, et peuvent porter les conséquences néfastes d'une crise tout au long de leur parcours de vie : c'est ce qu'on appelle « l'effet cicatrice ». Or, depuis la crise de 2008, les jeunes générations ont connu une dégradation particulièrement marquée de leur situation sur le marché du travail, que ce soit en termes de chômage, de durée des contrats, de salaires ou de perspectives de carrière. Cette dégradation est généralisée à tous les pays de l'OCDE, même si elle prend des formes variées en fonction des sociétés (OCDE, 2015). Face aux risques d'« effets cicatrice » qui pénaliseraient une génération tout au long de son parcours de vie, et qui menaceraient la cohésion générationnelle du pays sur le long terme, il convient d'identifier les principales barrières à l'emploi au Canada et la façon dont elles peuvent se cumuler dans les trajectoires, afin non seulement de repérer les possibles leviers d'action, mais aussi de préserver les atouts existants.

Pour identifier quelques-unes de ces barrières à l'emploi des jeunes au Canada, nous mobilisons ici une enquête comparative internationale portant sur les parcours des jeunes face à la crise, afin de faire ressortir les spécificités de la

situation canadienne. L'enquête s'appuie sur l'articulation des données statistiques internationales (OCDE, 2016), ainsi que sur le recueil d'une trentaine d'entretiens qualitatifs conduits à Montréal, comparés à plus de 100 entretiens conduits dans 4 autres villes (Madrid, Paris, Santiago du Chili et Hong-Kong).

### Rapport au travail des jeunes : les atouts du Canada

Comme dans les autres pays occidentaux, les jeunes Canadiens ont en moyenne davantage souffert de la crise que leurs aînés, et ont connu une dégradation sensible de leurs conditions d'emploi (OCDE, 2015). Au-delà de ces difficultés accrues, la situation canadienne se distingue dans cette enquête comparative par plusieurs points positifs quant à la place de sa jeunesse sur le marché du travail : ces « atouts » relatifs sont perceptibles dans les statistiques, mais ils le sont plus encore dans les entretiens avec les jeunes adultes, qui révèlent des spécificités en termes d'attitudes sociales et de perspectives face à l'emploi.

### Une adhésion plus forte au « système »

Relativement aux autres jeunes interrogés, les jeunes Canadiens se distinguent par une adhésion plus marquée à leur modèle social, et une satisfaction plus affichée quant à la place et la confiance qui leur est faite sur le marché du travail et dans la société. En effet, dans l'ensemble des pays occidentaux, la tension s'accroît

actuellement au sein des jeunes générations, entre le fait « vivre sa vie » et de « gagner sa vie » : d'un côté, jamais une génération n'aura été si éduquée et poussée par une injonction à construire un chemin qui se veut personnel et signifiant, mais de l'autre, ils doivent faire face à une compétition salariale et professionnelle qui s'est brutalement durcie. Cette mécanique provoque la montée d'un sentiment de colère sociale et citoyenne, tout comme de rejet du « système » économique et politique (Van de Velde, 2017). Ce ressentiment est perceptible de façon modale dans de nombreux pays d'Europe. Il l'est également au Canada, mais de façon plus atténuée : les formes de désadhésion critique vis-à-vis des conditions d'entrée sur le marché du travail y sont présentes mais moins radicales, et les jeunes interrogés, s'ils mentionnent pour la plupart des points de tension et de frustration, tendent à croire encore en leur chance de s'en sortir individuellement et collectivement sur le marché du travail et dans la société.

### La possibilité de reprendre des études

Une autre spécificité du rapport au travail des jeunes Canadiens analysés est la possibilité perçue de progresser ou de changer d'orientation en reprenant des études à différents âges de la vie. Cette ouverture des possibles permet à beaucoup d'avoir le sentiment de pouvoir « rechoisir sa vie » et donc d'accepter son chemin actuel, même si le retour aux études n'est pas systématique. Cette possibilité de bifurcation à tout âge de la vie est très intériorisée dans les parcours, et

participe d'une adhésion relative aux règles du marché du travail, ce qui distingue les jeunes Canadiens des autres jeunes analysés dans cette enquête.

### **Barrières à l'emploi des jeunes au Canada : les risques spécifiques**

Pour autant, ces « atouts » se conjuguent avec quelques points de tension émergents : certains d'entre eux sont partagés au sein de la jeunesse occidentale (1), d'autres sont plus spécifiques à la situation canadienne (2).

#### **Un point de tension partagé : une quête inassouvie de « sens » au travail**

Mentionnons tout d'abord le point de tension le plus structurant, et partagé par l'ensemble des jeunes générations présentes dans l'enquête : une quête de « sens » au travail qui peine à se réaliser concrètement face aux conditions d'emploi, ce qui est source d'une forte frustration non seulement économique, mais aussi existentielle, car elle touche subjectivement à la possibilité même de conduire sa vie (Van de Velde, 2016). Les jeunes Montréalais interrogés dans l'enquête recherchent aussi majoritairement une construction de « sens » au travail (éthique, utilité, autonomie, sensibilité écologique, perspectives d'évolution), et face à une offre salariale qui ne comble pas suffisamment cette quête à leurs yeux, beaucoup se tournent actuellement vers les projets de création d'entreprise individuelle ou de petite taille.

#### **Face à l'emploi : des écueils spécifiques**

De façon plus distinctive, plusieurs écueils spécifiques pèsent sur les trajectoires d'activité des jeunes au Canada, qui constituent autant de « barrières » sur leur route vers l'emploi. Nous en listons ici quelques-unes succinctement.

- **Une forte pression financière sur les trajectoires d'emploi** : face au prix des études et aux situations d'endettement, on observe une forte pression financière sur les choix d'emploi, perceptible notamment à l'issue des études pour les diplômés, ce qui tend à limiter les arbitrages décisionnels et à induire des expériences de déclassement ou de désajustement. Le prix des études constitue de plus un frein dissuasif au retour aux études dans le cas de jeunes enfermés dans des emplois précaires ;

- **De fortes inégalités territoriales** : l'appartenance à un territoire donné clive encore fortement les trajectoires d'emploi des jeunes, que ce soit en termes de perspectives, d'accès à l'information ou de mobilité géographique. Ce phénomène va de pair avec une mobilité juvénile entre provinces du pays qui pourrait être développée ;

- **Une invisibilisation des difficultés des jeunes dans le débat public** : pourtant réelles, les difficultés accrues des jeunes sur le marché du travail depuis la crise sont relativement invisibilisées, voire niées dans le débat public et médiatique, ce qui accentue le sentiment de responsabilité individuelle en cas d'échec ;

- **Des filets de sécurité relativement limités** : les difficultés d'accès aux soutiens familiaux et sociaux sont susceptibles d'induire des « chutes » sociales rapides et des problématiques d'itinérance ; par son montant relativement limité, l'aide sociale elle-même ne permet pas toujours la mobilité nécessaire à la recherche d'emploi, et rend difficile la capacité de rebond ;

- **Une disqualification potentielle des diplômés des jeunes migrants** : dans cette enquête, la non-reconnaissance des diplômés ou de l'expérience antérieure des migrants émerge comme

une source ressentie de discrimination sur le marché du travail.

### **Conclusion**

Pour lever les barrières à l'emploi des jeunes au Canada, deux ressorts d'action simultanés et complémentaires sont possibles :

- D'une part, il serait important de conserver voire de renforcer les avantages comparatifs de la situation des jeunes sur le marché de l'emploi au Canada au regard des autres pays occidentaux (confiance sociale, adhésion, droit à la bifurcation). Dans un marché du travail qui répond aussi à des dynamiques mondiales, cet appui sur les forces du modèle peut renforcer l'attraction du Canada comme pays de migration éducatif et professionnel ;

- D'autre part, il serait souhaitable de mettre en place un ensemble d'actions simultanées visant à combler conjointement plusieurs écueils menaçant l'intégration des jeunes sur le marché du travail, dans le but d'enrayer la montée actuelle de la défiance. Nous pouvons citer ici quelques pistes : une meilleure égalité d'information quant aux risques de surendettement juvénile qui pèsent sur les parcours d'emploi, un encouragement fédéral à la circulation des jeunes au sein du pays, un désenclavement de certains territoires moins dynamiques, une aide au déplacement pour les démarches d'emploi dans le cas de jeunes à l'aide sociale, une meilleure harmonisation des aides sociales et des solidarités familiales, un débat public sur les difficultés de la jeunesse, une réflexion sur l'harmonisation des diplômés des jeunes migrants, etc.

### **Références**

OCDE. (2015). *Regards sur l'éducation 2015 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE.

OCDE. (2016). *Database 2016*, <https://data.oecd.org/fr/>

Van de Velde, C. (2016). « Visages et expériences des NEET : « J'aimerais que quelqu'un m'attende quelque part » », *Revue du CREMIS*, 9 (1), 20-27.

Van de Velde, C. (2016), « Le défi des jeunes générations en 3 questions : équité, démocratie, responsabilité », Dans France Stratégie (dir), *Jeunesse, vieillissement, quelles politiques ?*, Paris : France Stratégie. [Francestrategie1727.fr](http://Francestrategie1727.fr).

Van de Velde, C. (2017). « Sous la colère. Devenir adulte en monde néolibéral », *Informations sociales*, 195 (7), à paraître.

During 2016, 174 thousand youth, 15-19 years old, were unemployed in the average month (Table 1, Panel A). Among those 20-24 years, 192 thousand were unemployed.

# Canada's Youth Unemployment: Some Key Facts

## Les jeunes canadiens au chômage : quelques faits saillants

**RAY D. BOLLMAN**  
Brandon University

**E. DIANNE LOOKER**  
Acadia & Mt. St. Vincent Universities

A first step in discussing youth unemployment is to identify the scope of the issue. How many youth are unemployed? How does youth unemployment vary by age, student status and gender?

### How many youth are unemployed?

During 2016, 174 thousand youth, 15-19 years old, were unemployed in the average month<sup>1</sup> (Table 1, Panel A). Among those 20-24 years, 192 thousand were unemployed.

### What percentage of youth are unemployed?

When calculated as the percent of the population in a given age group<sup>2</sup>, 8.7% of youth, 15-19 years, and 8.0% of young adults, 20-24 years, were unemployed, compared to 4.9% of the "adult" population, 25-64 years. Thus, youth and young adults are much more likely to be unemployed and this relationship has existed for decades (Morissette, 2016).

### Unemployment of students and non-students

Arguably, the policy issues around the unemployment of students and the unemployment of non-students will differ. In 2016, during the 8 months of the school year<sup>3</sup>, among unemployed individuals 15-19 years old, a full 73% were students (Table 1, Panel B)<sup>4</sup>. Thus, the unemployment 'situation' among youth 15-19 years is largely an issue of *students* looking for jobs. The situation is quite different for young adults, 20-24 years, where it is mostly *non-students*

who make up the majority of the unemployed.

### Youth 15-19 years of age

Most youth, 15-19 years, were full-time students (1,648 thousand of 1,707 thousand students) (Table 2, row 1). Most full-time students were not in the labour force – *because* they were full-time students. Among full-time students in 2016.

- 65% of males and 58% of females were not in the labour force (Table 2, rows 25 & 30);

**Table 1**

<b>A: Percent of population unemployed, Canada, 2016<sup>1</sup></b>				
	Total population (,000)	Number unemployed (,000)		Percent of population unemployed <sup>2</sup>
15-19 years	2,000	174		8.7
20-24 years	2,386	192		8.0
25-64 years	19,500	958		4.9
1. Average for the 12 months of 2016				
2. This calculation differs from the "unemployment rate" which is the number unemployed as a percent of those employed or unemployed.				
Source: Statistics Canada. Labour Force Survey. CANSIM Table 282-0002.				
<b>B: Percent of unemployed who are students, Canada, 2016<sup>3</sup></b>				
	Number unemployed (,000)			Percent of unemployed who are students
	Total	Students	Non-students	
15-19 years	160	116	44	73
20-24 years	183	44	140	24
3. Average for the 8 school months in 2016.				
Source: Statistics Canada. Labour Force Survey, CANSIM Table 282-0095				



**Table 2**

Labour force status of youth (15-19 years) and young adults (20-24 year) by student status, Canada, 2016 <sup>1</sup>												
Row #			Youth (15-19 years of age)					Young adults (20-24 years of age)				
			Total	Students			Non-students	Total	Students			Non-students
				All students	Full-time students	Part-time students			All students	Full-time students	Part-time students	
Number (,000)												
1	Population		2,001	1,707	1,648	58	294	2,386	1,022	905	116	1,364
2	Number employed		753	560	528	32	194	1,570	506	419	87	1,063
3	... Number employed part-time		605	533	510	24	72	617	417	373	45	200
4	Number unemployed		160	116	109	7	44	183	44	34	10	140
5	Number not in labour force		1,088	1,031	1,012	20	56	633	472	452	19	161
6	Population		1,028	853	821	33	175	1,220	472	419	53	748
7	Number employed		362	247	231	16	115	795	206	168	38	588
8	... Number employed part-time		267	233	221	12	33	248	167	147	20	81
9	Number unemployed		90	60	56	5	30	109	22	16	5	88
10	Number not in labour force		576	546	534	12	31	316	244	234	10	72
11	Population		972	853	828	26	119	1,166	549	487	63	616
12	Number employed		391	312	297	15	79	775	300	251	49	475
13	... Number employed part-time		339	300	289	11	39	370	250	226	25	119
14	Number unemployed		69	55	53	2	14	74	22	18	4	52
15	Number not in labour force		512	486	478	8	26	316	227	218	9	89
Percent of population												
16	Population		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
17	Percent employed		38	33	32	54	66	66	50	46	75	78
18	... Percent employed part-time		30	31	31	40	25	26	41	41	38	15
19	Percent unemployed		8	7	7	12	15	8	4	4	8	10
20	Percent not in labour force		54	60	61	34	19	27	46	50	17	12
21	Population		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
22	Percent employed		35	29	28	50	66	65	44	40	72	79
23	... Percent employed part-time		26	27	27	38	19	20	35	35	38	11
24	Percent unemployed		9	7	7	14	17	9	5	4	10	12
25	Percent not in labour force		56	64	65	36	17	26	52	56	19	10
26	Population		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
27	Percent employed		40	37	36	60	67	66	55	52	78	77
28	... Percent employed part-time		35	35	35	43	33	32	46	46	39	19
29	Percent unemployed		7	6	6	9	12	6	4	4	7	8
30	Percent not in labour force		53	57	58	31	22	27	41	45	15	14

1. Average for the 8 school months in 2016.

Source: Statistics Canada. Labour Force Survey, CANSIM Table 282-0095

- 7% of males and 6% of females were looking for a job (i.e. were unemployed, rows 24 & 29); and
- 28 % of males and 36% of females were employed (rows 22 & 27).

However, the school<>job situation is different for the relatively smaller population (58 thousand) of part-time students in this age group. Consistent with being a part-time student, these youth were more likely to be employed (males: 50%; females: 60%) and they were more likely than full-time students to be unemployed and looking for a job (males: 14%; females: 9%).

Furthermore, if full-time students in this age group were working, they were working part-time, as one would expect. More of the part-time students were

working (54%) and 40% were working part-time (Table 2, rows 17 & 18). While a smaller share of non-students were working part-time, they represented 72,000 individuals in 2016 (Table 2, row 3)<sup>5</sup>.

A relatively small number of youth, 15-19 years, are not students (294 thousand). The employment rate for non-students was 66% for males and 67% for females (Table 2, rows 22 & 27). However, the share of the youth non-student population that is unemployed was relatively high – 17% for males and 12% for females (rows 24 & 29), more than twice the share of full-time students. Arguably, these non-students deserve a different policy approach than the large number of unemployed students. In 2016, 116 thousand

students were unemployed compared to only 44 thousand non-students.

### Young adults 20-24 years of age

By the time individuals are 20-24 years old, they are past the stage of compulsory schooling. Nevertheless, 43% were registered as students during the school year of 2016 (calculated from Table 2). In 2016, there were 183 thousand<sup>6</sup> unemployed young adults, 20-24 years, and a minority were students (Table 2, row 4). As noted earlier, for young adults, the unemployment 'situation' is a situation among *non-students*. In 2016, within the population of non-students, aged 20-24, 10% were unemployed. Males were slightly more likely to be unemployed (12%) compared to females (8%) (Table 2, rows 24 & 29).

However, a high share of young adults was employed (Table 4, row 17):

- 46% of full-time students had a job;
- 75% of part-time students had a job; and
- 78% of non-students had a

## Gender matters

Females are more likely to be students<sup>7</sup>. In 2016, 88% of female youth (15-19 years of age) were students, compared to 83% of males in this age group (calculated from Table 2). Similarly, among young adult females (20-24 years of age), 47% were students compared to 39% of males (calculated from Table 2). Furthermore, female students were more likely to be employed<sup>8</sup> – both among youth (15-19 years of age) (Table 2) and among young adults (20-24 years of age) (Table 2). However, among non-students, males and females are (almost) equally likely to be employed. Note that female non-students (both 15-19 and 20-24 years of age) are slightly more likely than males to *not* be in the labour force<sup>9</sup>. One of the large gender differences among youth (15-19 years) is the percentage of non-students who work part-time. Among non-students in this age group, 33% of females compared to 19% of males were employed part-time (Table 2, rows 23 & 28). For the older age group, 19% of females and 11% of males worked part-time.

## Discussion

To understand the complexity of youth employment issues, one needs to look beyond the unemployed and consider their position relative to the labour force and education. Furthermore, these situations are gendered. Females are more likely to be students and female students are more likely to be employed. Thus, those interested in gender differences in youth employment status

should specifically consider whether one is considering students or non-students and whether they are full-time or part-time students. Policy concerns about employment for full-time students are different than for those who are non-students. For students, the ideal job may provide funding for further education and/or complement the individual's studies. For non-students (and possibly part-time students) the concern is more about moving towards long term, secure employment. Also, females and males would have different reasons for opting out of the labour force. Therefore, policy initiatives might focus on expanding appropriate part-time jobs for students, as well as full-time employment for particular sub-groups of youth who are unsuccessful in finding employment. In addition, longitudinal research is needed to document the impact of different education<>work scenarios of youth on their employment success as young adults.

## References

Bernard, A. (2015). *Youth Labour Force Participation: 2008 to 2014*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue no. 11-626, No. 52). (<http://www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc.action?ObjId=11-626-X2015052&ObjType=46&lang=en&limit=0>).

Bollman, R. D. (2017 forthcoming). "Non-metro trends in involuntary part-time work," *FactSheets: Focus on Rural Ontario*. Guelph: Rural Ontario Institute. (<http://www.ruralontarioinstitute.ca/rural-reports/focus-on-rural-ontario>).

Marshall, K. (2012) "Youth neither enrolled nor employed". *Perspectives on Labour and Income*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-X. (<http://www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc.action?ObjId=75-001-X201200211675&ObjType=47&lang=en>).

Morissette, R. (2016). "Perspectives on the Youth Labour Market in Canada", Presentation to the Statistics Canada National Statistics Council, April

(<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-631-x/11-631-x2016002-eng.htm>).

## Notes

<sup>1</sup>The number unemployed was higher in the summer months.

<sup>2</sup>The percent of the population that is unemployed differs from the "unemployment rate" because the unemployment rate is the percent of the *labour force* (i.e. those employed plus those unemployed) that is unemployed.

<sup>3</sup>Specifically, January to April and September to December.

<sup>4</sup>Not surprisingly the younger age group has always had a higher percentage of unemployed being students (Statistics Canada CANSIM Table 282-0095).

<sup>5</sup>Morissette (2016) shows that the decline over time in full-time employment among Canadian youth is due primarily to the increase in part-time employment. Much of this part-time work is involuntary; that is, these individuals would prefer full-time work. See also Bollman (2017).

<sup>6</sup>Note that the numbers in Table 2 differ from Table 1, Panel A because the latter is based on the twelve months of 2016, while Table 2 is focused on the eight months of the school year.

<sup>7</sup>Females have been more likely to be students since the late 1990s (Statistics Canada CANSIM Table 282-0095).

<sup>8</sup>Females have been more likely to be employed than males since 2002 (Statistics Canada CANSIM Table 282-0095). See also Bernard, 2015.

<sup>9</sup>Marshall (2012) shows that Canada has a low rate of youth who are "Neither employed nor in education or training" (NEET). Further, many youth in this category either have family responsibilities that constrain their activities and / or prefer not to be in the labour force.

# Teenage Labour: Gendered and Precarious Work

## L'emploi des adolescents: travail genré et précaire

**MARJORIE GRIFFIN COHEN**  
*Simon Fraser University*

Paid work for teenagers is usually encouraged, in large part because it is supposed to prepare them for the labour market by teaching them skills they cannot get in classrooms. In many provinces, work experience is required as a condition of high school graduation and is called 'experiential learning.'

It can be good for teenagers to join workplaces where employers are respectful of teenagers, where they get adequate training, get to develop skills, work in a safe environment, receive a decent wage and work reasonable hours. But these features often are not part of the experience, particularly since governments across the country have reduced labour protection through regime changes associated with 'austerity' programs, and since fewer young workers are likely to be in trade unions. These trends are bad for all workers, but particularly for the youngest, who are the most vulnerable.

My focus will be on three things:

- gendered nature of teenage work;
- intensity of the precarious nature of work for teenagers;
- the way public policy could improve teenage work.

Because of the fairly low skill levels of much teenage work it is usually noted that work tends to be more homogeneous by gender than that experienced by adult workers. But this idea is overstated: teenage work has considerable variations by gender,

even within specific industrial and occupational categories. So while young males and females may both work at fast food outlets, for example, their specific jobs and experiences are not the same and their experience of precariousness in their jobs is different.

Teenage work can sometimes be all that it is supposed to be, but the positive nature of this work experience appears to be becoming less common. The young workers themselves usually do not have a perception that there have been changes in work over time: they often accept their experience as 'normal,' even when it violates the legal requirements for their work.

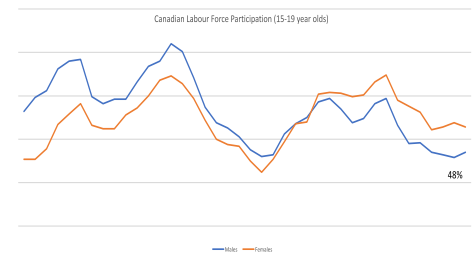
### Characteristics of Teenage Work in Canada

The gendered distinctions between males and females are strong and begin at an early age. In the 21<sup>st</sup> century, teenage females will be more likely to have jobs than their male counterparts, they will, on average, make less than teenage males, and will be concentrated in fewer occupational and job categories. This does not mean that teenage males have ideal working conditions – just that the experiences are different from females. The most obvious is their experience with serious injuries on the job, which is higher than that

Although a large proportion of all teenagers are working at or close to the minimum wage, females are more highly concentrated in this low-wage category.

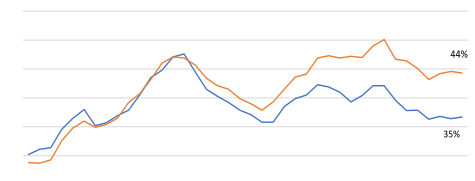
**Graph I**

Teenage Labour Force Participation Rate  
15-19 years



**Graph II**

Teenage Labour Force Participation by  
Gender -- Students 15 – 19 years



experienced by females, and also higher unemployment rates.

The deterioration in the quantity of teenage work in Canada began during the economic downturn of the 1990s. It recovered from 1997 to 2008, then declined again. Also worth noting, that historically teenage males were more likely to work than females, but this changed in the beginning of the 21<sup>st</sup> century.

Students have a lower participation rate than non-students, but it has been increasing over the past thirty years, with female students having the highest participation rate since the early 1990s.

In the 21<sup>st</sup> century the work is more consistent throughout the year, rather

than just during summer months as was true in the past.

The gendered distinctions in teenage work are also apparent in the employment forms of males and females. Both young males and females are concentrated in sales & services industries. As with the adult workforce, the teenage male labour is much less concentrated by occupation than is the teenage female work force, although there is a high degree of concentration for both.

The main areas of reduction in jobs (in the past 30 years) for males are in occupations associated with construction, other trades, primary industry, and manufacturing jobs. The major occupational change for teenage females has been the reduction in those working in clerical occupations.

The gendered distinctions in wages for teenagers are typical of the wider labour force. Although a large proportion of all teenagers are working at or close to the minimum wage, females are more highly concentrated in this low-wage category: over 50% of teenage females are working for minimum wage compared with about 31% of teenage males.

### **Precarious Work**

The increasing precarious nature of work has gained attention, but there has been little focus on teenage work. This is probably because teenagers remain teenagers for a fairly short time so their situation is considered temporary and transitional: unlike the more permanent stratifications related to race/ethnicity and gender.

**Physical Dangers:** Teenagers have higher rates of occupational injuries than adult workers. This is largely because of unsafe working conditions, lack of supervision and training, lack of proper equipment, and an overall lack of

attention to health and safety. The most common injuries relate to burns, falls, and cuts.

Males have higher rates of reported injuries than females, even when they are in the same industries (e.g. food service). They are also more likely to experience fatalities on the job. In 2015 4 teens were killed on the job, down from 2014 when 14 died from on-the-job accidents.

Interviews with teenagers indicate that they rarely perceive of dangers on the job, assume some injuries will be just a normal part of a job; and in general have inadequate job-safety training. Most injuries are not reported officially.

**Harassment:** Harassment appears to be a widespread workplace risk for both adolescent male and female workers, and includes sexual, verbal, physical, and psychological harassment from co-workers, customers, management or employers. Females are more likely to be harassed by customers, co-workers or employer, while males are mostly harassed by a manager or employer. Females are more likely to experience harassment than males, through sexual, physical, racialized and verbal harassment.

The incidence of harassment seems to increase with age. [The workers interviewed rarely understood their own participation in harassment, particularly when it was related to racialized incidents, although this does not seem to be uncommon].

**Working Conditions:** Teens feel that the best jobs are those where the workplace culture is pleasant, the boss is fair, where employers can be flexible to accommodate academic demands, where there is a positive attitude between employees, and where there is some variation in the work. The pay rate

was not high on the list of requirements for a good job.

Violations of employment standards stretch far beyond inappropriate pay schedules or withholding 'training' pay from teenage workers who are unaware of their rights as employees. Teenage workers often go for long periods of time without proper breaks, work excessive hours and experience inappropriate work schedules. The youngest workers are the least knowledgeable about their rights and for most the only solution is to quit the job.

### **Public Policy Changes affecting Teenage Work**

The search for 'flexibility' in employment policy was initiated in Canada during the recessionary period of the 1990s and was justified by the need for Canadian businesses to become more competitive. Labour standards covering most teenage work is a provincial responsibility and in this century, the standards have dropped considerably. But even more significant is that the standards that exist are not routinely enforced, something that is especially troubling when they are the main protections for very young workers.

In my province, British Columbia, a new government in 2001 immediately began a series of initiatives to make work more 'flexible.' Included in these sweeping changes were measures that targeted the youngest workers. These included reducing the official work age to 12, and instituting a 'training wage' (\$2 below the minimum wage) for the first 500 hours of work. Prohibitions on inappropriate work for children were lifted (such as selling door-to-door or using power tools). Both of these practices were in contravention of the International Labour Organization standards. There have been similar reductions in other provinces, most notably Alberta.

Many other changes too numerous to list had far-reaching implications for teenagers. Among these are the reductions in avenues of official complaint.

### How Public Policy Can Help

The only protections for working teenagers come through trade unions and government actions.

The main policy issues relate to the following:

1. Enforcement of existing Employment Standards. This requires more workplace inspection so that violators get caught. It also necessitates hiring more health and safety inspectors. Related to this is the necessity for meaningful sanctions against employers, such as instituting “sunshine” lists or ‘ticketing’ so that the financial costs for violations serves as a deterrent.
2. Revision of the retrenchment in both Employment Standards and Labour Codes initiated during ‘austerity’ periods. This would reinstate all workers’ protections and those specifically targeted towards young workers.

3. Monitoring of teenage employment. The information on teen employment is poor. Statistics Canada has limited information available occasionally, but based on those 15 or older.
4. Employer and worker education. Teen workers need education in schools about workers’ rights, including how to exercise these rights. It is also crucial that employers have a duty to have meaningful health and safety education that deals specifically with physical dangers of the job, and how to lodge complaints.
5. Improved labour legislation so that areas where teens work can be unionized. The current system (the Wagner model) is based on large workplaces, making it almost impossible to organize the type of places where teenagers work. This is a big step, but it is one that has to begin soon

### Conclusion

Teenagers often get used to poor working conditions and repeated experiences with precarious work that carry over to their adult working lives.

Some officials feel this is a situation we need to adapt to, but society has to craft a better way. It could begin with those who are most vulnerable – teenage workers.

### References

Canada, Statistics Canada (2011; 2016). Labour Force Survey, Public Use Microdata Files.

Cohen Griffin, M. (2013). « Teenage Work: Its Precarious and Gendered Nature », *Revue Interventions économiques*, 47. <http://interventionseconomiques.revues.org/1895>

Cohen Griffin, M. & Klein S. (2011). “Poverty Reduction in British Columbia?: How “The Best Place on Earth” Keeps People Poorest,” *Canadian Review of Social Policy/Revue canadienne de politique sociale*, 65/66, 58-75.

Teenagers often get used to poor working conditions and repeated experiences with precarious work that carry over to their adult working lives.

# Les agences de location de personnel : « Stepping Stone » pour les jeunes travailleurs ?

## Temporary Employment Agencies: « Stepping Stone » for Young Workers?

**CATHY BELZILE**

*Université Laval*

*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*

À en regarder les résultats du sondage mené en 2012 pour la Commission des normes du travail (Belzile, 2014), on constate que bien qu'elles n'offrent que des affectations temporaires, les agences de location de personnel constituent une porte d'entrée pour les jeunes sur le marché du travail. En effet, 41 % des salariés temporaires d'agences de location de personnel sont âgés de 17 à 34 ans et dans 14 % des cas, ils détiennent le statut d'étudiant. Les salariés d'agences de location de personnel effectuent une prestation de travail pour le compte d'une agence, chez une tierce partie, soit l'entreprise utilisatrice (ou cliente), donnant ainsi naissance à une relation d'emploi triangulaire (ou multipartite). Ce type d'emploi s'inscrit dans une démarche de recherche de flexibilité, de la part des entreprises, par l'externalisation de fonctions de gestion de ressources humaines. Certaines pratiques adoptées par les agences affectent la qualité d'emploi de leurs salariés.

Afin de bien comprendre les implications de cette forme d'emploi précaire en contexte québécois, rappelons que l'Organisation internationale du Travail a mis en place une Convention concernant les agences d'emploi privées

(n° 181, adoptée en 1997, entrée en vigueur en 2000 et qui révisé celles de 1949 et de 1933 sur les bureaux de placement payants). De plus, la Commission européenne a proposé une directive afin de trouver un équilibre entre la création d'emploi et le besoin de flexibilité, d'une part, et la protection de l'emploi et la sécurité, de l'autre. Puis, sur le plan canadien, l'Ontario a adopté la Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi pour mieux encadrer le travail en agences de placement temporaire. Pourtant, malgré les diverses avancées législatives au plan national et international et la publication de travaux de recherche au sujet des agences de location de personnel, le Québec ne semble pas avoir senti la nécessité d'un meilleur encadrement.

Effectivement, les difficultés d'application des lois du travail à la relation triangulaire sont connues, tout comme les impacts sur le respect de la loi, sur les conditions de travail (surtout sur la santé et la sécurité du travail) et d'emploi. Elles découlent la plupart du temps de la complexité à identifier l'employeur, garant des obligations légales.

Dans ce contexte, des pratiques pouvant créer des barrières à l'emploi de qualité pour les jeunes peuvent émerger. Il suffit de songer aux clauses contractuelles limitant l'accès à l'emploi telles que les clauses d'exclusivité qui interdisent au travailleur d'occuper un emploi chez une entreprise cliente de

l'agence sans passer par celle-ci. Mentionnons aussi les clauses de rupture de contrat servant à décourager l'entreprise cliente de solliciter les travailleurs de l'agence et prévoyant une somme préétablie à déboursé si l'entreprise cliente désire embaucher le travailleur d'agences de façon permanente.

Le sondage mené pour la Commission des normes du travail auprès de 1 002 salariés d'agences de location de personnel a permis de vérifier quelques-unes de ces limitations. Les résultats démontrent que 46 % de ceux-ci n'ont eu d'autre choix que de passer par une agence afin de postuler à un emploi qui les intéressait et que la majorité d'entre eux (52 %) devaient assurer une certaine période de disponibilité au cas où l'agence leur proposerait du travail. Ensuite, pour environ le tiers de ces salariés, l'agence leur interdisait de se faire directement embaucher par l'entreprise cliente chez qui ils travaillaient – sous peine de pénalités –, et cela, sans compter le 10 % de salariés qui ignoraient si une telle pratique était adoptée par leur agence.

En ce qui a trait au poste occupé, 35 % des salariés temporaires d'agences de placement étaient des travailleurs manuels et ils œuvraient surtout dans le secteur manufacturier et du transport et de l'entreposage. Il semble y avoir une inadéquation entre ces emplois qui requièrent peu de qualifications et le cheminement professionnel des travailleurs d'agences, compte tenu du fait qu'ils sont 45 % à posséder des études postsecondaires.

41 % des salariés temporaires d'agences de location de personnel sont âgés de 17 à 34 ans et dans 14 % des cas, ils détiennent le statut d'étudiant.

Enfin, les salariés d'agences de location de personnel travaillaient 4,4 jours par semaine, pour un total de 34,2 heures, avec une forte proportion de gens travaillant 5 jours par semaine, 40 heures, sur un horaire régulier, soit des emplois à temps complet. Sur la base de leur régime de travail, il semble que les caractéristiques de ces emplois correspondent davantage à celles d'emplois à temps plein réguliers qu'à celles d'emplois temporaires ponctuels qui sont censés constituer le créneau de ces agences, d'autant plus que 66 % des salariés d'agences n'ont réalisé qu'une seule affectation dans l'année. En n'encadrant pas le recours aux travailleurs d'agences, il y a un risque que des postes réguliers soient finalement pourvus par du placement temporaire en renouvelant continuellement le contrat à sa date d'échéance, selon les besoins.

Devant de tels phénomènes, qu'est-il possible de faire ? Sans prétendre avoir de solution clé en main, certaines pistes méritent d'être réfléchies, discutées et étudiées plus à fond. Tout d'abord, bien qu'il puisse être une source d'inspiration, le modèle ontarien ne peut être adopté intégralement. Principalement, dans le souci d'éviter la déresponsabilisation des entreprises clientes, l'agence ne peut être considérée comme le seul employeur. Opter pour des dispositions claires permettant que l'agence et l'entreprise utilisatrice soient solidairement responsables de toute obligation découlant de la loi (LNT et LSST) serait plus approprié à ce type de relation d'emploi. Un moyen d'action concret serait de modifier notamment l'article 95 de la LNT, qui prévoit déjà le mécanisme de la solidarité, pour y inclure tout intermédiaire, dont les agences (pas uniquement les sous-traitants et les sous-entrepreneurs) et toutes les obligations découlant de la loi (pas

[...] les lois du travail sont difficilement applicables aux relations tripartites, ce qui a un impact sur le respect de la loi, sur les conditions de santé et sécurité du travail et sur les conditions d'emploi.

seulement celles pécuniaires).

Ensuite, des dispositions visant l'égalité de traitement entre les travailleurs d'agences de location de personnel et les travailleurs de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'ils effectuent les mêmes tâches, assureraient une meilleure protection. Ce serait également le cas avec l'ajout d'une prime de précarité et la clarification et l'uniformisation de la manière de calculer le service continu au sein d'une relation multipartite. Aussi, les dispositions devraient limiter la durée des affectations et préciser dans quelles circonstances on peut avoir recours au travail temporaire en agences (Barnett, 2008; Gesualdi-Fecteau et P. Bélair, 2014; Vosko, 2010). Enfin, dans l'objectif de dissuader l'adoption de pratiques pouvant mener à l'externalisation des risques liés à la santé et à la sécurité du travail, la LSST devrait être modifiée pour interdire l'exécution de travaux potentiellement dangereux ou nuisibles à la santé par des travailleurs temporaires (Vultur et Bernier, 2014).

En ce sens, le cas du Chili constitue une source supplémentaire d'inspiration. Il possède une réglementation des plus complètes, dont voici quelques éléments triés sur le volet : le Chili dispose d'un registre des agences et celles-ci doivent effectuer un dépôt de sûreté afin de pouvoir être opérationnelles. Le recours aux agences n'est permis que dans des circonstances précises, la durée des affectations est limitée et les restrictions d'embauches sont interdites. Un contrat est remis au travailleur, avec copie conforme à l'entreprise utilisatrice. Si ce contrat ne respecte pas les normes, le travailleur est tout simplement considéré comme un travailleur de l'entreprise utilisatrice.

Ainsi, certains pays, tout en reconnaissant l'utilité des agences de location de personnel, ont senti le besoin d'un meilleur

encadrement de leurs pratiques. Différentes recherches ont entre autres démontré que les lois du travail sont difficilement applicables aux relations tripartites, ce qui a un impact sur le respect de la loi, sur les conditions de santé et sécurité du travail et sur les conditions d'emploi. Le flou juridique entourant les agences de location de personnel et leurs pratiques vulnérabilise certains travailleurs québécois, notamment les jeunes. Considéré à première vue comme un moyen d'insertion, le travail en agences remet en question la pertinence des affectations offertes dans le cheminement professionnel, de même que l'accès aux autres emplois, ce qui remet conséquemment en doute la qualité de leur emploi, donc de leur insertion sur le marché du travail.

## Références

Barnett, G. (2008). « Employment Standards for Non-Standard Employment : A Legislative Framework for Agency Work in Canada », *Appeal*, 13, 74-89.

Belzile, C. (2014). « Le travail intérimaire en agences de location de personnel : lorsque le respect des normes minimales de travail rime avec défi. » Dans M. Vultur & J. Bernier (dir.), *Les agences de travail temporaire: leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail* (91-112). Québec : Presses de l'Université Laval.

Gesualdi-Fecteau, D. & Bélair P., M. (2014). « Comment sortir les relations de travail tripartites de l'angle mort du droit du travail », *Revue Droits et libertés*, 33 (2), 1-5.

Vosko, L. F. (2010). « A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 65 (4), 632 - 653.

Vultur, M. & Bernier, J. (dir.) (2014). *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*. Québec : Presses de l'Université Laval.

# Inégalités salariales : coupure générationnelle et défis institutionnels

## Wage Inequalities: Generational Breakdown and Institutional Challenges

STÉPHANE MOULIN

Université de Montréal

L'analyse des transformations récentes de l'emploi de la fin des années 1970 à aujourd'hui conduit à faire le constat d'une coupure générationnelle. Deux processus ont contribué à cette transformation (Moulin, 2016). Sur le plan de la sécurité du revenu, un processus de « remarchandisation » de la main-d'œuvre a eu lieu sous l'effet conjugué de la baisse de la syndicalisation dans le secteur privé, de la réforme de l'assurance-emploi et de la dégradation de la qualité des régimes privés de retraite. Sur le plan de la stratification des revenus, un processus de polarisation des emplois et des revenus a entraîné à la fois une diminution considérable du revenu des jeunes par rapport à ceux de leurs aînés et un accroissement des inégalités entre les nouveaux travailleurs. Pour les jeunes, ces transformations ont quatre implications majeures : 1) de plus grandes difficultés à sécuriser leurs revenus, 2) des régimes de pension plus incertains, 3) un risque accru de travailler plus longtemps à faible revenu et 4) de plus grandes inégalités de revenus.

Sécuriser les revenus tout au long de l'année représente un premier défi pour les jeunes travailleurs. Au sein de l'OCDE, après les États-Unis, le Canada est le pays qui offre le moins de protection aux salariés. 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. Au Québec, il est interdit de congédier un employé sans raison juste et suffisante, mais seulement au-delà de deux ans d'ancienneté. Par ailleurs, les jeunes sont souvent inéligibles aux prestations ordinaires de l'assurance-emploi : en 2013, 88% des chômeurs de 15 à 24 ans n'avaient pas droit à une prestation parce qu'ils n'avaient pas cotisé, mais aussi parce qu'ils avaient quitté leur emploi pour retourner aux études ou parce qu'ils n'avaient pas travaillé suffisamment d'heures. Ainsi, la régulation provinciale en matière de congédiement et le régime fédéral d'assurance-emploi constituent deux barrières institutionnelles à la sécurisation des revenus chez les jeunes. Deux solutions seraient donc à considérer. Au niveau provincial, l'ancienneté en service continu qui donne le droit à un délai de préavis ou une indemnité de congédiement pourrait être abaissée à un mois et on pourrait restreindre davantage le droit de congédier sans raison juste et suffisante. Par ailleurs, une double réforme de l'admissibilité aux prestations ordinaires de l'assurance-emploi devrait être conduite. En premier lieu, l'admissibilité et la durée des prestations ne devraient plus dépendre du nombre d'heures travaillées, comme c'est le cas dans le régime québécois d'assurance parentale. Une amélioration a déjà été apportée en 2016, les nouveaux prestataires n'étant plus tenus d'accumuler 910 heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations. 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 une discrimination institutionnelle indirecte des jeunes qui travaillent proportionnellement plus à temps partiel. En second lieu, tous les jeunes qui poursuivent ou reprennent leurs études devraient être éligibles aux prestations ordinaires sans être obligés de faire la preuve de leur disponibilité. En les relevant de cette obligation, l'assurance-emploi pourrait ainsi aussi servir de levier politique additionnel dans le financement des étudiants.

Le deuxième défi 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: de fait, la proportion des participants actifs à un régime de pension agréé qui adhèrent à un régime à prestations déterminées est passée de 94% en 1980 à 70% en 2015 au Canada (tableau CANSIM 280-0008). Depuis 2001, la Loi québécoise sur les normes de travail interdit certes les disparités de traitement fondées sur la date d'embauche, mais elle ne prévoit rien sur les avantages sociaux. Sur ce plan, l'extension légale de cette interdiction aux avantages sociaux, et en particulier aux régimes de retraite, réduirait significativement les disparités de



salaires indirects ou « différés » entre générations et contribuerait à un système plus cohérent et plus équitable de normes de travail.

Les jeunes sont plus susceptibles d'occuper des emplois à faibles revenus. Ils occupent les professions les moins bien rémunérées relatives au service des aliments et des boissons (hôtes-esses, serveurs-esses et aides de cuisines), à la vente (caissiers-ères, préposés-ées et garnisseurs-esses 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. Ces faibles gains rendent la conciliation entre le travail et les études plus difficile. Les revenus des jeunes qui ont quitté les études au niveau secondaire sont insuffisants pour leur permettre d'élaborer des stratégies d'épargne en vue de reprendre ou de poursuivre leurs études. Le troisième défi est donc lié à l'élaboration de mesures plus adaptées pour améliorer les revenus des plus jeunes. Sur ce plan, l'augmentation des salaires minimums dans les législations provinciales, à l'image de ce qui a été fait en Alberta en 2016, semble la mesure la plus adéquate. L'impact d'une hausse substantielle et progressive du salaire minimum devrait se faire sentir jusqu'à des taux de salaire dépassant de 25% le salaire minimum. Une telle augmentation contribuerait ainsi à l'amélioration des revenus relatifs d'une grande partie de la main-d'œuvre juvénile. Le gouvernement fédéral pourrait également hausser les salaires de ses jeunes employés à faible revenu, par exemple les guides, interprètes et employés supplémentaires recrutés à Parcs Canada.

Le quatrième défi est celui de remédier aux écarts salariaux grandissants entre les divers groupes de jeunes travailleurs. D'un côté, les jeunes cadres et professionnels ont vu leurs revenus de travail doubler en termes relatifs et bénéficient des nouveaux avantages fiscaux des régimes enregistrés d'épargne-retraite et des crédits

d'impôt. De l'autre, les revenus des dispensateurs de soins en milieu familial, du personnel de soutien des services de santé, du personnel des services alimentaires et les caissiers ont diminué considérablement. Ce sont les décrocheurs et les jeunes faiblement scolarisés, en particulier les Autochtones, qui courent le plus le risque de demeurer dans ces professions à très faibles revenus. Certains groupes de jeunes diplômées, telles que les éducatrices à la petite enfance, peinent aussi à voir leurs qualifications se traduire par des revenus plus élevés. Enfin, les jeunes Arabes, Asiatiques, Occidentaux et Latino-Américains, confrontés au profilage racial, sont nettement plus à risque de surqualification. Les gouvernements devraient donc davantage développer les programmes d'aide ciblant les étudiants de première génération, les décrocheurs, les Autochtones ou les membres des minorités visibles dans l'accès aux emplois, aux stages, aux bourses d'études ou aux formations. Ainsi, si les programmes d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi ont démontré leur efficacité au Québec, le nombre des participants demeure trop faible au regard du nombre de jeunes défavorisés qui pourraient en bénéficier (Chicha et Charest, 2008). Afin de trouver les financements de ces programmes d'aide à l'emploi, les gouvernements pourraient réduire les avantages fiscaux octroyés aux familles aisées en modifiant les régimes d'épargne (études ou retraite), en supprimant les crédits d'impôt ou en augmentant l'imposition des gains en capital. Enfin, une loi fédérale sur l'équité salariale pourrait être mise en place à l'image de celle adoptée au Québec.

Les différentes pièces de cette politique de sécurisation et de dépoliarisation des revenus sont complémentaires. En effet, elles conduisent à construire un système

[...] le nombre d'heures travaillées dans les critères d'admissibilité et dans le calcul de la durée des prestations constitue une discrimination institutionnelle indirecte des jeunes qui travaillent proportionnellement plus à temps partiel.

qui sécurise le revenu des générations futures à différents moments du parcours de vie : les études, l'emploi, le chômage et la retraite. De ce point de vue ces réformes sont cumulatives : avoir un parcours de vie sécurisé, c'est pouvoir toucher un salaire décent pendant les études, pouvoir acquérir une première expérience de travail en lien avec les études, avoir droit à des prestations d'assurance-emploi et avoir accès à des régimes de retraite de qualité. Différents paliers de gouvernement sont certes impliqués, ce qui pose des défis de coordination. Cependant, le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle moteur tant sur le plan de la justice intergénérationnelle, par la réforme de l'assurance-emploi, que sur celui de la justice intragénérationnelle, par un financement accru des programmes ciblant les jeunes les plus vulnérables et une réduction des avantages fiscaux octroyés aux jeunes familles privilégiées. *In fine*, il s'agit moins de conduire une politique visant à réduire les inégalités salariales entre générations que de mettre en place une politique proactive et systématique de justice salariale ayant des retombées sur l'ensemble des parcours de vie des Canadiens.

## Références

Chicha, M.-T., & Charest, É. (2008). « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux », *Choix IRPP*, 14 (2), 1-62.

Moulin, S. (2016). *Inégalités : mode d'emploi. L'injustice au travail au Canada*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.

# L'impact du partage des soins aux enfants sur la vie personnelle et professionnelle

## Impact of Children's Sharing Care on Personal and Professional Life

**NADIA LAZZARI DODELER**  
Université du Québec à Rimouski

Au Québec, les couples ont la possibilité de concilier la sphère professionnelle et personnelle. Avec l'apparition des centres de la petite enfance (CPE), de nombreuses femmes ont pu accéder au marché du travail. En outre, depuis 2006, les parents peuvent se prévaloir de congés parentaux soutenus financièrement par des prestations en direction des mères et des pères (congés de maternité, de paternité et parentaux) (CGAP, 2013).

Cependant, en dépit des avancées en matière de conciliation travail-famille, il semble qu'un problème d'égalité persiste entre les femmes et les hommes en ce qui a trait à la sphère privée et publique (Pacaut et al, 2011). En effet, en regard de la sphère privée, bien que le partage des tâches domestiques et des soins aux enfants se soit amélioré, il n'en demeure pas moins que la participation aux activités parentales, au sein des couples, reste inégale (Surprenant, 2013). Un partage plus égalitaire des tâches domestiques et des soins aux enfants dans le couple ainsi qu'un engouement plus accru des pères dans la prise du congé de parentalité pourraient avoir un impact positif sur l'égalité homme-femme dans les deux sphères et contribuer à atténuer les stéréotypes sexués.

Wall (2012) propose une typologie de quatre profils de pères : 1) les pères contraints (famille composée que du couple et de(s) enfants), 2) les pères en rupture radicale (interviennent seulement en soutien à la mère), 3) les pères innovateurs et indépendants (assurent des activités domestiques et

des soins) et 4) les pères innovateurs et subversifs (dynamisent la carrière de la conjointe).

Dans la poursuite de ces travaux, nous avons mené une recherche qualitative (33 entrevues, 17 pères étaient âgés de 25 à 35 ans<sup>1</sup>) auprès de pères ayant pris un congé de paternité/parentalité d'au moins 4 semaines, seuls. Nous avons mobilisé la typologie de l'engagement paternel de Wall (2012) pour examiner l'engagement des pères québécois. Nos questions de recherche portaient sur le partage des tâches domestiques et des soins aux enfants mais aussi sur la mise en lumière des effets du congé sur la sphère professionnelle et personnelle. Pour rejoindre ces pères, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale nous a permis d'accéder à la liste des pères ayant bénéficié d'une prestation du régime RQAP en 2010-2011.

### Quelques résultats<sup>2</sup>

Dans un premier temps, voyons s'il y a des barrières à la prise du congé de paternité/parentalité.

#### 1. Des barrières à la prise du congé ?

Les pères que nous avons rencontrés étaient au fait de leur droit en matière de congé de paternité/parentalité, ils n'ont pas eu à négocier avec l'employeur sur ce point. Cependant, c'est plutôt dans l'organisation du congé que des difficultés sont survenues, à savoir dans l'obtention de semaines consécutives ou encore en lien avec la durée du congé :

Certains employeurs pensaient être à l'abri de devoir accorder des congés parentaux en embauchant des hommes ou des femmes d'un âge avancé : « Il n'y

*a pas eu de négociation, mais elle m'a dit après ça tu te fais pas vasectomiser? Elle ne voulait pas engager de femmes tant qu'elles n'avaient pas « l'utérus séché » et là c'est une citation ».*

Mais comme c'est le cas pour de nombreuses femmes, la prise des congés de paternité/parentalité peut aussi devenir une barrière ou retarder l'évolution de la carrière des hommes.

#### 2. Le retour au travail après les congés

Il est aussi intéressant d'examiner la manière dont se passe le retour au travail après le congé de paternité/parentalité. En effet, une fois de retour au travail, certains pères ont pu obtenir la flexibilité des horaires de travail qu'ils souhaitaient, d'autres ont préféré quitter leur emploi pour devenir leur propre patron.

Les personnes consultées montrent l'importance pour les jeunes pères d'assumer leur rôle de père et pour se faire de pouvoir concilier le travail et la famille grâce aux congés et à la flexibilité du temps de travail.

#### 3. Le partage des tâches domestiques et des soins à l'enfant dans le couple

Concernant les perceptions des jeunes pères en ce qui a trait au partage des tâches domestiques dans le couple.

*Je faisais les soupers, l'épicerie, l'entretien dans la maison mais surtout la vaisselle, la préparation des repas et l'épicerie ça a toujours été moi. Avant que ma fille naisse on se séparait ça mais depuis que ma fille est là, c'est toujours moi qui fais tout ça.*

*Au début ma femme allaitait mais c'était moi qui se réveillais pour chercher l'enfant. Pour les soins, c'était celui qui était dans le meilleur état qui faisait les soins, mais la nuit c'était moi. Sinon, on faisait ça à tour de rôle, on savait ce qu'il y avait à faire.*

Les citations ci-dessus montrent qu'être parent transcende le genre dans le sens où les deux parents assument tant les tâches domestiques que les soins aux enfants.

Nous avons aussi demandé aux pères quels étaient les apprentissages qu'ils retiraient de leur expérience des congés. De nombreux bienfaits sont énumérés par les pères et peuvent être transférables à la sphère professionnelle.

Par exemple, le congé de paternité/parentalité semble contribuer à faire diminuer les stéréotypes véhiculés sur le travail non-rémunéré et permet une autre vision du travail rémunéré : « Ça donne plus de sens à mon travail, avant le travail c'était toujours facultatif, là je suis porté à mettre les bouchées doubles, j'ai plus d'ambition ».

Ainsi les pères sortent grandis de leur expérience, ce qui est bénéfique pour les entreprises puisqu'ils y transfèrent leurs nouvelles aptitudes et attitudes.

Au retour du congé, les pères sont plus motivés, plus matures et ces transformations se font ressentir positivement dans l'organisation.

## Conclusion

Plusieurs pères se sont insurgés quant à leur manque de visibilité dans la sphère publique (documents administratifs adressés aux mères, absence de médiatisation de la place du père au foyer, etc.).

Dans notre recherche, le choix de prendre un congé de paternité/parentalité est lié à la recherche d'égalité des rôles tant sur le plan familial que professionnel. Si les pères participaient de manière égale au partage des tâches domestiques avant le congé, ils se sont aussi beaucoup investis dans l'administration des soins aux enfants (bain, changer la couche, faire des repas maison, amener chez le docteur, etc.). Ainsi, ils contribuent à diminuer les stéréotypes sexués dans les deux sphères.

Bien qu'ils aient pu prendre leur congé de paternité/parentalité, c'est dans l'organisation des congés qu'il peut y avoir des difficultés avec l'employeur. Au retour du congé, les pères sont plus motivés, plus matures et ces transformations se font ressentir positivement dans l'organisation. Néanmoins, comme c'est encore le cas pour plusieurs jeunes femmes, les jeunes hommes risquent de subir des discriminations à l'embauche (futurs jeunes pères) et de voir la prise des congés de paternité/parentalité agir comme un frein dans le déroulement de leur carrière.

Les jeunes pères sont en quête de conciliation travail-famille, la famille passant avant le travail, lorsqu'ils n'y parviennent pas, ils peuvent quitter l'organisation. Ainsi, pour retenir et attirer la main-d'œuvre, les employeurs ;

ont tout à gagner en proposant de concilier le travail et la famille (horaires flexibles), surtout en période de rareté de main-d'œuvre.

Comparativement à la typologie de Wall (2012), au Québec, nous notons la présence de *pères innovateurs et indépendants* ainsi que celle de *pères innovateurs et subversifs* et nous ajoutons un nouveau profil celui de *pères innovateurs et militants* car ces pères souhaitent obtenir une visibilité dans les domaines de la sphère publique afin d'amoinrir les stéréotypes à leur rencontre dans les lieux publics.

## Références

Conseil de Gestion de l'Assurance Parentale (2013). *Rapport sur le portrait des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2011*, 24 p.

Pacaut, P., Gourdes-Vachon, I., & Tremblay, S. (2011). *Les pères du Québec : les soins et l'éducation de leurs jeunes enfants : évolution et données récentes*, Gouvernement du Québec, Familles et aînés, 43 p.

Surprenant, M.-E. (2013). *Jeunes couples en quête d'égalité*, Éditions Sisyphe, Coll Contrepoint, 126 p.

Tremblay, D.-G. & Lazzari Dodeler, N. (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de parentalité*, Une nouvelle réalité, PUQ, 134 p.

Wall, K. (2012). Recent changes in father's leave: a qualitative study of lived experiences. *Presentation at the International Leave Seminar*, Ljubjana, September 13-14<sup>th</sup> 2012.

## Notes

1. Dans cet article nous nous focalisons sur ces pères.

2 Tremblay D.-G., Lazzari Dodeler. (2015) *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité*, 134 p., PUQ

# La parentalité des jeunes en milieu de travail : enjeux et innovations

## Parenting of Young People in Workplace: Issues and Innovations

**DIANE-GABRIELLE TREMBLAY**

Téluq, Université du Québec

ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux

Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Commençons par une prémisse qui nous semble fondamentale pour assurer une bonne intégration à l'emploi des jeunes, notamment des jeunes parents, soit l'idée que la parentalité doit être prise en compte pour assurer l'intégration, mais encore plus le maintien en emploi des jeunes. Nos recherches sur ce thème s'inscrivent dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels.

Les trajectoires professionnelles des travailleurs sont de plus en plus souvent associées à la précarité. Les carrières atypiques peuvent conduire à plus d'insécurité dans le travail, à des discontinuités de revenus, à l'absence de toute perspective de développement des compétences, à des restrictions d'accès à la sécurité sociale et l'exclusion des processus de négociation collective. Les divers risques sociaux ou professionnels sont les risques de chômage, comblés par l'assurance-chômage ou assurance emploi, les risques de maladie, assurés par l'assurance-maladie, et la maternité ou parentalité, qu'il nous paraît important d'assurer par une bonne assurance parentale, couvrant les pères comme les mères. Notons également que pour certains groupes de la population, notamment les Autochtones, la parentalité (maternité surtout) intervient souvent plus tôt, que dans le reste de la population, rendant le défi de la conciliation emploi-famille encore plus complexe.

Les jeunes doivent souvent conjuguer emploi et désir de créer une famille en

début de carrière, et cela peut nuire à leur intégration professionnelle. Si les pays nordiques sont bien connus pour la prise en compte de cette articulation entre vie professionnelle et familiale, le Québec a aussi fait des avancées en ce sens, bien que tout ne soit pas réglé sur ce plan (Tremblay, 2017). Comme certains contextes le montrent, tant l'employeur que l'État ont un rôle à jouer à ce sujet.

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a introduit de nombreuses innovations au régime de congés parentaux en 2006, la principale étant d'offrir aux pères la possibilité de prendre un congé de paternité de 3 ou 5 semaines. Ceci est intéressant, car une des barrières à l'emploi, ou un des éléments qui rendent difficile l'exercice simultané de la parentalité et de l'emploi, est le fait que les pères se sont longtemps sentis illégitimes à prendre un congé parental, même si au Canada le congé de 12 mois peut être partagé entre père et mère depuis 2001. Alors qu'à peine un père québécois sur cinq prenait une partie du congé parental canadien jusqu'en 2006 (et seulement de 10 à 15 % des pères canadiens hors du Québec prennent un congé), les pères québécois sont maintenant 80 % à prendre un congé de paternité de 5 semaines (75 % d'entre eux) ou de 3 semaines (25 %). Ajoutons que le tiers prend également des semaines de congé *parental*, qu'ils peuvent partager avec la mère (Tremblay et Dodeler, 2015). Les pères québécois prennent 7 semaines en moyenne au moment de la naissance de leur enfant, ceux qui prennent aussi une partie du congé parental prenant 13 semaines en moyenne. Ceci aide certes le maintien en emploi des jeunes mères, mais permet aux pères d'assumer leur rôle de parent. Les femmes continuent à prendre un

congé plus long, soit 29 semaines en moyenne (CGAP, 2014).

Tout cela a favorisé une transformation des habitudes et de la division sexuelle du travail entre les femmes et les hommes (Tremblay et Dodeler, 2015). Par contre, les femmes continuent de subir de la discrimination et des obstacles se dressent pour les jeunes femmes dans la conjugaison de la maternité et de l'emploi, comme pour les jeunes hommes qui souhaitent maintenant prendre ces congés parentaux. Si le droit de prendre un congé commence à être reconnu, il reste que pour les jeunes femmes, cela signifie souvent un changement de milieu de travail (départ d'un grand bureau professionnel vers une petite structure plus flexible ou le secteur public – cf. Tremblay et Mascova, 2013) et pour les jeunes hommes, une négociation avec leur employeur au sujet de la durée et du moment de prise du congé de paternité, avec parfois suivi des dossiers pendant le congé. Il y a donc des résistances dans les milieux de travail, comme dans les pays nordiques et en Suède, qui font qu'il est difficile de conjuguer parentalité et intégration sur le marché du travail pour les jeunes parents.

Nos recherches ont toutefois permis de constater un grand progrès en une douzaine d'années (Tremblay, 2003), mais aussi quelques défis pour la conjugaison de la parentalité avec l'emploi des jeunes intégrant le marché du travail.

Les jeunes femmes ont plus de facilité à faire accepter leur congé de maternité, mais elles peuvent néanmoins subir des discriminations, que ce soit dès l'embauche pour les plus jeunes, ou dans la progression de carrière par la suite.

C'est souvent le cas chez les femmes professionnelles, notamment chez les avocates et avocats de grands bureaux, qui hésitent parfois à s'éloigner trop longtemps de leurs dossiers. Ce sont souvent les employeurs qui mettent la pression pour que l'avocate maintienne un certain lien avec le client, mais il arrive aussi que ce soit l'avocate qui ne veuille pas « perdre son client » au profit de collègues de travail en s'absentant trop longtemps (Tremblay et Mascova, 2013).

Tout dépend aussi du type de couple. De fait, les personnes seront plus ou moins réfractaires aux demandes de leur employeur selon le type de couple dans lequel elles se trouvent. Nathalie Lapeyre distingue trois modèles de couples : les modèles traditionnel, transitionnel et égalitaire (Lapeyre, 2006). Selon nos recherches, les modèles les plus souvent observés parmi les cadres et les professions libérales sont le modèle traditionnel et le modèle transitionnel. Encore aujourd'hui, le modèle égalitaire est plus rare et cela est parfois associé au fait que les employeurs s'attendent encore à ce que les jeunes pères puissent se consacrer entièrement à leur emploi, leur conjointe assumant les responsabilités familiales. Or, bon nombre de jeunes hommes et femmes aspirent à une plus grande égalité dans le partage des tâches (Tremblay, 2012).

## Conclusion

Pour conclure, il faut souligner que la conciliation emploi-famille représente toujours un obstacle pour les jeunes pères et mères en emploi. Bien sûr, d'autres obstacles à la conciliation emploi-famille, dont l'absence ou l'insuffisance des mesures offertes en entreprise, notamment la faiblesse de l'offre de télétravail ou de flexibilité du temps de travail et des horaires de travail (Tremblay, 2012). Pour ce qui est de la conciliation emploi-famille, si au Québec, les pères bénéficient d'une innovation importante dans le congé de paternité, il faudrait peut-être penser à étendre cette innovation au reste du Canada pour permettre aux jeunes pères canadiens

d'articuler plus facilement emploi et famille. Cela représente pour nous une mesure importante pour assurer la sécurisation des parcours professionnels des pères et des mères. En effet, le congé parental permet de se retirer du marché du travail temporairement, pour s'occuper d'un enfant, mais assure le retour en emploi et, de ce fait, assure le « risque social » lié à la parentalité.

Les pays assurent cette sécurisation de manière variable et les modèles d'intervention diffèrent selon les pays.

En effet, il existe trois grands types de « relation emploi-famille » selon les pays (Tremblay, 2012). Le modèle *libéral*, comme aux États-Unis, où il n'existe pas de congé de paternité, ni même de congé de maternité universel (quelques États et quelques entreprises en offrent). C'est un modèle fondé sur le rôle du père « gagne-pain » ou pourvoyeur, un modèle auquel les jeunes pères s'identifient de moins en moins et c'est donc un modèle où la sécurisation des parcours n'est aucunement assurée. Le modèle *d'alternance* incite les femmes à se retirer du marché du travail ou à passer au temps partiel pour s'occuper des jeunes enfants. Ceci se produit aussi dans les pays où il n'y a pas de bons services de garde offerts par l'État (Allemagne et Pays-Bas, par ex.) et on parle ici d'un modèle à 1,5 apporteur de revenu, où la sécurisation des parcours professionnels est plus ou moins assurée suite à une maternité. Si le Québec a développé un important système de services de garde à coûts réduits, ce n'est pas le cas dans le reste du Canada et ceci nuit certes à l'emploi des jeunes pères et mères, de sorte que le reste du Canada (hors Québec) est parfois assuré à ce modèle d'alternance, ou de moindre soutien à la conciliation.

Enfin, le modèle de la *conciliation emploi-famille*, plus caractéristique des

pays nordiques (Suède, Norvège, Finlande, Danemark, – cf. Tremblay, 2012) – mais aussi du Québec – repose sur les droits des deux jeunes parents à être sur le marché du travail mais aussi à

[...] au Québec, les pères bénéficient d'une innovation importante dans le congé de paternité, il faudrait peut-être penser à étendre cette innovation au reste du Canada.

exercer leur rôle parental. Il est fondé sur le modèle des deux apporteurs de revenus (*dual earner*) et met à la disposition des jeunes parents de bons congés de maternité et de paternité, ainsi que de bons services de garde, à prix abordable. Ce sont

deux innovations qui assurent la sécurisation des parcours professionnels des femmes, suite à la maternité, et qui pourraient être étendues du Québec vers le reste du Canada.

## Références

CGAP-Conseil de gestion de l'assurance parentale (2014). *Rapport sur le portrait des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2012*, Conseil de gestion de l'assurance parentale, 27 p.

Lapeyre, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès.

Tremblay, D.-G. (2017). *Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) : des innovations en milieu de travail, mais quelques résistances dans les organisations*. À paraître (17 janvier 2017) dans un ouvrage réalisé par le RQAP pour le 10<sup>e</sup> anniversaire de l'existence du RQAP. Québec : RQAP

Tremblay, D.-G. (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec, Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D.-G. & Lazzari Dodeler, N. (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité*, Québec: Presses de l'Université du Québec, 134 p.

Tremblay, D.-G. & Mascova, E. (2014). « La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation? », *SociologieS*. <http://sociologies.revues.org/444>

# Santé mentale : les barrières à l'emploi des jeunes plus complexes qu'il n'y paraît!

## Mental Health: Barriers to Youth Employment More

**MADELEINE GAUTHIER**

*Institut Nationale de la recherche scientifique*

En 2011, au moment où la ville de Québec était alors la municipalité où le taux de chômage était le plus bas au Canada, soit 4,1 %, un consortium d'organismes d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes fait un constat. Même en période de plein emploi, il se trouve encore des jeunes qui éprouvent des difficultés à entrer sur le marché du travail et à se maintenir en emploi. Une enquête à l'enseigne de la sociologie, par entrevues semi-dirigées et portant sur toutes les dimensions de la vie des jeunes, est alors mise en place à la recherche d'explications (Gauthier et al., 2011).

### Un premier profil au regard des facteurs structurels du chômage

Cette enquête – en dépit des difficultés du repérage – a rejoint 56 jeunes adultes entre 15 et 29 ans. De ce nombre, 2 seulement étaient en emploi, mais en emploi temporaire, 2 étaient des jeunes de la rue et 2 étaient reconnus comme inaptes à l'emploi par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les facteurs structurels habituels : taux de chômage élevé, milieu sans ressource, faible scolarité ne pouvaient expliquer les difficultés de ces jeunes face à l'emploi. Certains avaient même fréquenté l'université, bien que la plupart aient connu le décrochage, le raccrochage et de nouveaux échecs dans leur parcours scolaire.

Plusieurs de ces jeunes n'avaient pas d'adresse civique stable logeant tantôt chez des copains ou chez l'un des parents, étaient en attente de logement

et déploraient pour plusieurs la pénurie de logements de dépannage.

### Un rapport difficile au milieu de travail

Aucun des interviewés n'avait connu une certaine stabilité en emploi. Un seul des interviewés avait été en emploi pendant plus de 6 mois, mais à peine plus. Un a dit avoir connu et « perdu » 9 emplois la même année. Certains ne voulaient même pas parler d'emplois considérant ce qu'ils avaient connu comme n'étant pas de véritables emplois tels les stages en milieu de travail liés à des programmes d'insertion et les emplois de courte durée.

Pour ceux qui considéraient en avoir vécu, les expériences en emploi ont été très difficiles, particulièrement en raison de leurs relations avec l'employeur et de leur ignorance quasi totale de la culture du travail avec ses normes et ses exigences. Le type d'emploi entrainait en ligne de compte. N'ayant pas de formation spécialisée et devant se contenter de ce qui s'offre, le travail dans la restauration dans cette ville touristique qu'est Québec, par exemple, pouvait nourrir l'insatisfaction. Il y avait aussi le regret que l'employeur ne tienne pas compte de la lenteur due au handicap. À cela s'ajoutait la faible rémunération pour qui rêvait de faire une vie comme les autres.

### L'inattendu (« serendipity », Merton, 1949) : une identité identifiée à l'état de santé

Au moment de l'analyse des entrevues, la surprise fut de constater que sur les 56 jeunes interviewés, 50 ont affirmé avoir des problèmes de santé mentale, 40 de santé physique et 34 des problèmes d'alcool et/ou de drogue. Surprise

encore plus grande : une majorité de ces jeunes s'identifiaient spontanément à leur problème de santé mentale. Ils pouvaient justifier leurs difficultés en emploi ou à trouver un emploi par ce handicap et en parlaient avec aisance, utilisant le vocabulaire de la psychiatrie : « Moi, je suis schizophrène... », « J'ai été diagnostiqué TDAH à l'âge de deux ans... », ainsi de suite.

### Autre constat limitant l'entrée sur le marché du travail : la faiblesse des liens

La dimension la plus difficile à aborder lors des entrevues a été celle des relations sociales. Pour ceux qui ont accepté d'en parler, elles n'ont été que négatives : faibles relations avec la famille d'origine et même absence pour des raisons très diverses dont l'éloignement, problèmes avec les employeurs, mais aussi les autres employés lors d'expériences de travail, amitiés de « conso » qui ne durent pas si on arrête de consommer, références exceptionnelles à la vie amoureuse, et ainsi de suite.

### Le caractère individualisé des mesures d'aide

Au moment de l'entrevue, les jeunes – pas tous cependant –, ont parlé des nombreux services ou organismes d'aide de toutes catégories qu'ils ont consultés – ou pas voulu consulter ou cessé de consulter – et de leurs représentants : milieux de l'éducation et/ou de formation, de l'emploi, de santé physique et psychologique, du logement et autres. Les réactions furent si singulières à cet égard qu'il a fallu plusieurs paragraphes du rapport pour les résumer.

Dans cet étalage de services est ressortie l'expression du caractère individualisé des programmes de santé physique et mentale et des programmes sociaux qui s'adressent aux jeunes qui ont des handicaps ou divers problèmes d'adaptation et de santé. L'individu finit par se percevoir comme seul à porter certains handicaps qui se révèlent avec encore plus d'intensité lorsqu'il se trouve en face des exigences du marché du travail. C'est là que la question identitaire entre en ligne de compte : il est « catégorisé » et s'est constituée une identité à l'image de la catégorie. Une réflexion s'impose de ce point de vue.

Aujourd'hui, dès la petite enfance et l'entrée à l'école, les interventions sont individualisées (Ministère de l'Éducation du Québec, 2007) plaçant l'enfant et ensuite l'adolescent comme hors-norme. Dans quelle mesure ces services n'ont-ils pas contribué à créer une identité de *malade mental*, de *mésadapté*, de *différent*, d'*incapable*? Les meilleures intentions peuvent avoir des effets inattendus. Une étude récente propose une typologie des expériences récentes avec des jeunes « aux besoins particuliers » dans différentes sociétés qui va de l'école ségrégative, à l'école intégrative jusqu'au nouveau modèle qui serait celui de l'école inclusive (Thomazet, S., 2008).

### Peut-il en être autrement?

L'intervention, qu'elle soit éducative, psychologique, psychiatrique, médicale ou autres, et les chercheurs, par leur besoin de conceptualisation, classent les jeunes dans des catégories qui peuvent être stigmatisantes en ce qu'elles les suivent tout au long de la vie. Au départ de cette recherche, il y a d'abord eu le choix de parler, dans le cas des jeunes qui n'arrivaient pas à s'arrimer à un marché du travail en apparence généreux, de jeunes qui pouvaient avoir besoin d'accompagnement dans leur cheminement vers l'autonomie de la vie adulte au lieu de les qualifier de ce qu'Hélène Thomas (2008) nomme les « notions éponges » (mésadaptés,

marginaux, fragiles, etc.) avec ce que ces notions peuvent entraîner sur la représentation de soi.

Nous avons postulé, inspirées en cela par une observation de Veilleux et Molgat (2010), que l'intervention auprès de jeunes souffrant de problèmes de santé mentale – et cela vaut pour toute forme de handicap ou d'inadaptation – devait reconnaître ces jeunes comme des personnes en transition vers l'autonomie de la vie adulte et non seulement en tant que patients psychiatriques ou autres. Plus encore, les problèmes de santé ou autres devraient être vus comme des enjeux ou des défis auxquels il faut rechercher une contrepartie positive, et non comme un état. Est-ce là utopie?

### Qu'offre-t-on à ces jeunes?

La tendance et la tentation peuvent être de renvoyer ces jeunes à la marge ou à des solutions thérapeutiques. Ces jeunes qui, pour l'enquête, n'ont pas été recrutés à partir de diagnostics mais en fonction de leur quête d'autonomie par le travail montrent à l'évidence l'importance de sensibiliser à cette réalité les institutions tant celles de la formation, des thérapies que de l'insertion au monde du travail. Les partenaires de recherche ont rêvé de synergie en vue d'une complémentarité des services. Comment se mobiliser pour construire à ces jeunes un environnement qui irait bien au-delà des solutions thérapeutiques pour s'attaquer à l'enjeu et au développement des moyens d'en faire des adultes autonomes ?

### Références

Gauthier, M., Lacasse, A.-A. & Girard, M. (2011). *Portrait et études des besoins d'accompagnement de jeunes adultes dans les arrondissements La Cité-Limoilou et Les Rivières de la ville de Québec*, Montréal : INRS (rapport de recherche). [http://www.ucs.inrs.ca/sites/default/files/centre\\_ucs/pdf/Portrait\\_et\\_etude\\_11-10-31.pdf](http://www.ucs.inrs.ca/sites/default/files/centre_ucs/pdf/Portrait_et_etude_11-10-31.pdf)

Ministère de l'Éducation du Québec (2007).

*L'organisation des services éducatifs aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA)*, Québec, Gouvernement du Québec. [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/dpse/adaptation\\_serv\\_compl/19-7065.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/adaptation_serv_compl/19-7065.pdf)

Thomazet, S. (2008). « L'intégration a des limites, pas l'école inclusive! », *Revue des sciences de l'éducation*, 34 (1), 123-139

Thomas, H. (2008). « Vulnérabilité, fragilité, précarité, résilience, etc. De l'usage et de la traduction de notions éponges en sciences de l'homme et de la vie », *Recueil Alexandries*. [www.reseau-terra.eu/articles697.html](http://www.reseau-terra.eu/articles697.html)

Veilleux, C. & Molgat, M. (2010). « Que signifie être jeune adulte aujourd'hui? Les points de vue de jeunes adultes ayant reçu un diagnostic de maladie mentale », *Reflète*, 1 (16), 152-179.

Comment se mobiliser pour construire à ces jeunes un environnement qui irait bien au-delà des solutions thérapeutiques pour s'attaquer à l'enjeu et au développement des moyens d'en faire des adultes autonomes ?