



# DES DÉFIS À RELEVER ET DES OPPORTUNITÉS À REPÉRER :

**Les jeunes Canadiens s'adaptent aux nouvelles réalités du marché de l'emploi**

**Premiers aperçus de l'étude longitudinale RBC sur les jeunes et l'inclusion économique**



# Table des matières

<b>Remerciements</b> .....	<b>I</b>
Auteurs .....	I
Énoncés de position des auteures.....	I
Collaborateurs .....	II
Énoncé de reconnaissance territoriale .....	III
Référence bibliographique au présent rapport .....	III
<b>Sommaire</b> .....	<b>V</b>
Introduction et méthodologie.....	V
Résultats et aperçus tirés.....	VII
Recommandations à l'intention des bailleurs de fonds et des décideurs politiques.....	VIII
Recommandations à l'intention des employeurs .....	VIII
<b>Chapitre 1 Introduction</b> .....	<b>1</b>
Pourquoi est-il crucial de comprendre l'emploi des jeunes et d'investir dans ce domaine ?.....	1
Objectif avenir RBC .....	2
Étude longitudinale RBC sur les jeunes et l'inclusion économique .....	2
<b>Chapitre 2 Méthodologie suivie pour l'étude longitudinale</b> .....	<b>5</b>
Questions à résoudre .....	5
Modèle adopté .....	5
Participants.....	5
Précisions sur le sondage .....	6
Enquête pilote .....	9
Résultats de l'enquête pilote.....	10
Aspects logistiques.....	12
Gestion du groupe sondé .....	13
Collecte de données.....	13
Analyse des données.....	13

<b>Chapitre 3 Résultats.....</b>	<b>14</b>
Qui sont les participants à l'étude longitudinale ?.....	14
Qui sont les grands absents ? .....	17
Études et expérience de travail .....	17
Niveau d'instruction .....	17
Apprentissage intégré au travail .....	18
Formation en cours d'emploi et perfectionnement professionnel .....	19
Emploi.....	20
Précarité d'emploi .....	20
Aménagement du travail.....	22
Bien-être financier .....	24
Épanouissement au travail .....	25
Équilibre travail-vie personnelle.....	25
Épanouissement au travail .....	28
Collaboration intergénérationnelle.....	29
 <b>Chapitre 4 Discussion et perspectives.....</b>	 <b>33</b>
Recommandations à l'intention des bailleurs de fonds et des décideurs politiques.....	35
Recommandations à l'intention des employeurs.....	36
 <b>Chapitre 5 Conclusion.....</b>	 <b>37</b>
Prochaines étapes à suivre dans le cadre de l'étude longitudinale.....	37
 <b>Références.....</b>	 <b>38</b>
 <b>Annexes .....</b>	 <b>41</b>
Annexe A: Sondage.....	41
Annexe B: Lettre d'Information .....	55

# Remerciements

## Auteures

Valentina Castillo-Cifuentes, responsable de la recherche, Projet jeunesse et innovation, Université de Waterloo

Ana Ferrer, professeure titulaire, Département d'économie et doyenne associée, Faculté des arts, Université de Waterloo

Mariah Jolin, coordonnatrice à l'administration et à la recherche, Projet jeunesse et innovation, Université de Waterloo

Ilona Dougherty, directrice générale, Projet jeunesse et innovation, Université de Waterloo

Amelia Clarke, professeure titulaire, École de l'environnement, de l'entreprise et du développement (SEED), Faculté de l'environnement et chercheuse principale, Projet jeunesse et innovation, Université de Waterloo

## Énoncés de position des auteures

Valentina Castillo-Cifuentes – Originaire du Chili, j'ai 30 ans et j'ai émigré au Canada en 2017. Mes points de vue et ma compréhension des problématiques abordées dans le présent rapport ont été modelés par la découverte d'un nouveau pays, par l'apprentissage d'une nouvelle langue et par la prise de conscience des réalités du marché du travail canadien.

Ana Ferrer – J'ai 55 ans et je suis économiste. Mes points de vue et ma connaissance des marchés du travail canadiens découlent de mon expérience de femme travaillant dans un milieu majoritairement masculin.

Mariah Jolin – Mon expérience de jeune Canadienne membre de la population active du Canada a influé sur l'analyse que j'ai faite de l'information recueillie aux fins du présent rapport. Une autre influence provient du travail que j'ai exercé jusqu'ici auprès des jeunes dans différents cadres éducatifs ou récréatifs.

Ilona Dougherty – Je suis une femme cisgenre blanche canadienne. J'ai 43 ans et un handicap physique à long terme. Mon statut privilégié, le fait d'avoir grandi dans des régions rurales du Canada – tant à Prince Albert (Saskatchewan) qu'à Whitehorse (Yukon) – et mon handicap ne sont pas étrangers à ma contribution au présent rapport.

Amelia Clarke – Je suis professeure titulaire en gestion de la durabilité à l'École de l'environnement, de l'entreprise et du développement rattachée à l'Université de Waterloo.

J'ai obtenu mon doctorat en gestion à l'Université McGill. J'agis actuellement en tant que chercheuse principale au sein du Projet jeunesse et innovation ainsi que dans le cadre du Partenariat de recherche-action pour la carboneutralité municipale. J'ai particulièrement à cœur la mobilisation de la jeunesse, l'égalité sociale et l'urgence climatique. Née en Irlande, j'ai acquis la nationalité canadienne à 9 ans. Je me reconnais parent-e, non binaire et personne LGBTQ+. Mes champs d'intérêt et mes points de vue ont été modelés par mon expérience professionnelle et personnelle.

## Collaborateurs

L'équipe du Projet jeunesse et innovation sait gré à Objectif avenir RBC de son soutien financier, sans lequel l'étude longitudinale sur les jeunes et l'inclusion économique RBC n'aurait pu être menée.

Nous tenons aussi à remercier Farahnaaz Kanji, Mike Ronchka, Kate Gatto, Patrick Famaran, Sarah Agha, Joelle Cheung, Noah Aiken-Klar, Andrea Barrack, Mark Beckles et Valerie Chort, membres actuels ou passés de l'équipe La Fondation RBC, pour leur participation directe ou leur soutien au projet.

Nous savons également gré au Conseil consultatif des partenaires de l'étude longitudinale RBC pour ses conseils et son expertise, qui ont contribué de manière irremplaçable à la mise au point de l'étude. Merci en particulier aux partenaires suivants : Apathy is Boring, Ashoka Canada, Conseil canadien pour la réussite des jeunes, Gord Downie & Chanie Wenjack Fund, Fillactive, Jack.org, Junior Achievement, Parlons Science, People for Education, Shad Canada, La Commission des étudiants du Canada, TakingITGlobal et l'Université York.

L'étude n'aurait pas été non plus possible sans la contribution des membres de notre propre Conseil consultatif des jeunes. Nous adressons particulièrement nos remerciements à Eki Okungbowa, Emran AlNahhas, Ellen Tam, Ian Korovinsky, Kristen Grey, Alyssa MacKinnon, Daniel Wang, Mishika Khurana, Sana Khaliq, Aniqah Zowmi, David Pugh, Elaina Cox, Madeline Scott, Raffela Mancuso, Kimberly Bélisle-Lawless, Karen Liu et Olivia Dey.

Merci à nos collègues de l'Université de Waterloo pour les conseils qu'ils nous ont donnés à différentes étapes de l'étude : les membres du Work-Learn Institute, de l'Indice canadien du mieux-être et du Survey Research Center, Karen Pieters (Office of Research Ethics), Jennifer Randford (Office of Research) et Sean Geobey (Waterloo Institute for Complexity and Innovation). Nous aimerions également exprimer notre gratitude à Matthew Biswas et à The Mkt Dept pour les si précieux conseils qu'ils nous ont prodigués en matière de marketing et de gestion de la marque.

Merci aux jeunes qui se sont joints à nous lors de la présentation préliminaire du rapport dans le cadre du congrès Cannexus24 – il s'agissait d'Emmanuel Antonin, d'Emma

Cognet et d'Ameen Abdo. Les opinions qu'ils ont exprimées pendant la discussion menée autour des résultats de l'étude ont constitué pour nous un précieux éclairage.

Mentionnons aussi tout spécialement le travail acharné des membres dévoués de notre équipe et de nos assistants à la recherche : Alessandra Aponte, Amy Howard, Marina Melanidis, Yuxin Gong, Matthew Azevedo, Justin Cu et Merry Ma.

Nos plus chaleureux remerciements, c'est à la première cohorte de jeunes participants à l'étude longitudinale et à l'enquête pilote que nous les adresserons. Nous leur savons d'autant plus gré de leur participation active que la jeunesse actuelle fait l'objet de très nombreuses enquêtes.

Le présent rapport s'inscrit dans le programme de recherche sur les impacts économiques mené dans le cadre du Projet jeunesse et innovation.

Les analyses ont été menées au SWORDC (Southwestern Ontario Research Data Centre) à l'aide des données administratives fournies par Statistique Canada par l'intermédiaire du RCCDR (Réseau canadien des Centres de données de recherche). Les opinions formulées ici ne véhiculent pas forcément les points de vue de cet organisme ou de Statistique Canada.

### **Énoncé de reconnaissance territoriale**

L'Université de Waterloo reconnaît qu'une bonne partie de ses activités ont lieu sur le territoire traditionnel des peuples Neutres, Anishinaabeg et Haudenosaunee. Son campus se trouve dans la bande de terre de Haldimand, un territoire concédé aux Six Nations qui s'étend sur dix kilomètres de part et d'autre de la rivière Grand. Les activités que mène l'Université en faveur de la réconciliation se déroulent d'un bout à l'autre de ses campus dans le cadre de la recherche, de l'apprentissage, de l'enseignement ou du développement de la conscience communautaire. Elles sont coordonnées par son bureau des relations avec les Autochtones.

### **Référence bibliographique au présent rapport**

Castillo-Cifuentes, V., Ferrer, A., Jolin, M., Dougherty, I., Clarke, A. (2024). « Des défis à relever et des occasions à repérer : les jeunes Canadiens s'adaptent aux nouvelles réalités du marché de l'emploi ». Conclusions préliminaires de l'étude longitudinale RBC sur les jeunes et l'inclusion économique Projet jeunesse et innovation. Université de Waterloo.

Pour plus de détails, consulter la page [www.uwaterloo.ca/youthinn](http://www.uwaterloo.ca/youthinn).

Projet jeunesse et innovation  
École de l'Environnement, d'Entreprise et du Développement de Waterloo  
200, avenue Université ouest  
Waterloo (Ontario) Canada  
N2L 3G1

L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.



**Objectif avenir**

# Sommaire

## Introduction et méthodologie

Avant et depuis la pandémie de COVID-19, il a été observé que les jeunes Canadiens de 15 à 30 ans rencontrent des difficultés à entrer sur le marché du travail (Emploi et Développement social Canada, 2016 ; Nichols, 2023). Les raisons sont diverses : rareté des logements abordables, insécurité alimentaire, racisme, soins nécessités par les proches, problèmes liés à la santé mentale ou à des handicaps physiques ou mentaux. Autant d'obstacles qui peuvent réduire les chances d'un jeune de trouver ou de garder un emploi, restreindre les possibilités de carrière et compliquer les relations en milieu de travail (Emploi et Développement social Canada, 2016). Le problème se complique encore pour les jeunes Autochtones, dont certains subissent en plus, outre la discrimination, les effets des traumatismes générationnels résultant de la colonisation (Emploi et Développement social Canada, 2016).

En 2018, RBC a publié un rapport (« Humains recherchés – Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations ») qui indiquait que nos jeunes compatriotes possèdent des qualifications supérieures aux exigences du travail. Pour beaucoup, les possibilités d'emploi ne sont pas en rapport avec leurs qualifications (Banque Royale du Canada, 2018).

C'est pourquoi La Fondation RBC s'est engagée en 2017 à investir 500 millions de dollars répartis sur 10 ans, en soutien à des initiatives ou programmes visant à préparer les jeunes de 15 à 29 ans aux enjeux de demain. Quatre axes ont été prévus : acquisition de nouvelles aptitudes, étoffement du réseau personnel, acquisition d'une expérience de travail pratique et amélioration du bien-être mental. En octobre 2023, 393 millions de dollars avaient déjà été octroyés à plus de 840 organisations et quelque 6,9 millions de jeunes Canadiens avaient participé à des programmes financés par RBC (Objectif avenir RBC, 2023).

Ces deux dernières années, l'équipe du Projet jeunesse et innovation de l'Université de Waterloo a, en partenariat avec la Fondation RBC, conçu une étude longitudinale sur les jeunes et l'inclusion économique. D'une durée de six ans (2022-2028), cette enquête vise à déterminer et à mesurer les retombées qu'auront eues les programmes en question pour les jeunes, ainsi que l'évolution de ces retombées dans le temps.

En matière de mesure des impacts sociaux, l'étude peut être qualifiée d'avant-gardiste: elle est longitudinale, plus de 20 000 jeunes se sont déjà adhérents, elle se prête à des comparaisons avec la population canadienne (grâce à l'Enquête sur la population active de Statistique Canada) et elle a été conçue en collaboration avec [le conseil consultatif des jeunes](#) de l'Université de Waterloo, avec le Conseil consultatif des partenaires de l'étude longitudinale RBC et avec plusieurs de nos collègues de l'université, membres notamment

du Work-Learn Institute, de l'Indice canadien du mieux-être ou du Waterloo Institute for Complexity and Innovation.

**En matière de mesure des impacts sociaux, l'étude peut être qualifiée d'avant-gardiste.**

La question centrale est la suivante : quels impacts les programmes financés par RBC ont-ils sur les jeunes qu'y participent et sur l'économie canadienne ?

Les sous-questions de cette étude sont les suivantes:

1. Les jeunes qui ont participé à tel ou tel programme ont-ils plus de chances que leurs pairs d'**occuper un emploi** dans les années qui suivent ?
2. Ont-ils plus de chances que leurs pairs de **suivre une formation complémentaire** au cours des années suivantes ?
3. Au cas où ils sont employés, ont-ils plus de chances de **s'épanouir au travail que leurs pairs** ?
4. Do all young participants have the same outcomes or are the outcomes different when diversity characteristics are accounted for? Les retombées sont-elles les mêmes pour tous les participants ou bien observe-t-on des différences quand on prend en compte la **diversité de cette population** ?

L'étude a une durée de six ans (2022-2028) et portera sur plusieurs cohortes – nous nous intéressons à différents groupes de participants aux programmes financés par RBC. Nous pourrons ainsi en déterminer les retombées, les tendances qui s'en dégagent et leur évolution dans le temps selon le groupe considéré.

Les personnes qui ont participé à un programme financé par RBC sont priées de répondre ensuite au Sondage d'évaluation post programme RBC, qui porte sur les aptitudes et connaissances acquises. Le sondage se termine par une invitation à participer à l'étude longitudinale. En mai 2024, on dénombrait un total de 23 319 réponses positives pour participer au sondage.

Les participants à l'étude longitudinale seront sondés trois fois au cours de trois années – au moins un an après avoir fini le programme financé par RBC, deux ans après et trois ans après. À l'issue du troisième sondage, ils se verront proposer un entretien qui nous permettra d'en savoir davantage sur leur parcours de carrière.

## Résultats et aperçus tirés

Nous avons le plaisir de communiquer ici les résultats du premier sondage mené auprès de la première cohorte de participants à l'étude. Par nature, ces premiers résultats ne sont pas longitudinaux. Ils n'en présentent pas moins un grand intérêt ; il s'en dégage en effet des tendances et des lignes de force qui feront l'objet de toute notre attention au fil de l'étude, consacrée, rappelons-le, aux possibilités d'emploi offertes aux jeunes Canadiens, à leur situation socioéconomique, aux liens qu'ils tissent en milieu de travail et à leur bien-être général.

Voici les principaux constats issus de ce premier sondage :

1. Les jeunes qui participent à l'étude longitudinale sont représentatifs de la population canadienne, mais les voix de ceux du Québec, des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut sont nettement moins audibles.
2. Le niveau d'instruction des participants d'âge intermédiaire (20-24 ans) ou jeunes adultes (25-34 ans) est plus élevé que celui de la population canadienne prise dans son ensemble.
3. Par rapport aux diplômés de 2020, les jeunes Canadiens d'aujourd'hui se voient offrir moins de possibilités d'apprentissage intégré au travail (Statistique Canada, 2024c).
4. Les participantes à l'étude possèdent moins d'heures de perfectionnement professionnel que leurs homologues masculins.
5. Plusieurs adolescents (15-19 ans) sont les plus nombreux à préférer travailler sur place, alors que les jeunes d'âge intermédiaire (20-24 ans) sont les participants qui préfèrent les formules mixtes par rapport aux autres participants à l'étude.
6. Les participantes à l'étude touchent une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins. L'écart est particulièrement marqué dans le cas des bas salaires.
7. Par rapport aux adolescents (15-19 ans) et aux adultes (35 ans ou plus), les participants d'âge intermédiaire (20-24 ans) ou jeunes adultes (25-34 ans) disposent plus rarement de moyens efficaces de se détendre quand le travail est particulièrement prenant.
8. Par rapport aux jeunes nés au Canada, les jeunes immigrants sont moins nombreux à s'épanouir au travail.
9. Les participants estiment parfaitement possible la collaboration avec les décideurs, mais les occasions pour ceci sont rares.

Ces constats nous ont amenées à recommander ce qui suit aux bailleurs de fonds, aux décideurs politiques et aux employeurs.

### **Recommandations à l'intention des bailleurs de fonds et des décideurs politiques**

- Soutenir les efforts visant à mieux comprendre les conditions d'emploi qui prévalent pour les jeunes du Yukon, du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest, tout en faisant en sorte que ces efforts soient culturellement adaptés.
- Soutenir les efforts visant à assurer à ceux dont le niveau d'instruction est plus faible un accès équitable aux programmes destinés aux jeunes, tout en les aidant à y participer jusqu'au bout.
- Investir dans des recherches plus poussées permettant de mieux comprendre les tendances observées en matière d'apprentissage intégré au travail, de déterminer qui peut suivre les programmes de ce genre, de savoir comment les mettre à la portée du plus grand nombre et d'en mesurer l'impact sur l'emploi des jeunes.
- Soutenir les efforts visant à faire en sorte que les femmes puissent accorder plus d'heures à leur perfectionnement professionnel et à la formation en cours d'emploi.
- Corriger l'écart salarial entre les hommes et les femmes en soutenant les initiatives visant à promouvoir l'équité salariale et la littératie financière pour les femmes; soutenir les initiatives telles que Femmes de métier afin que les jeunes femmes puissent, dès le début de leur carrière, obtenir des emplois mieux rémunérés. disposent plus rarement de moyens efficaces de se détendre quand le travail est particulièrement prenant.

### **Recommandations à l'intention des employeurs**

- Tenir compte de l'intérêt des plus jeunes pour le travail sur place ou en mode hybride ; veiller, dans le premier cas, à ce que les tâches soient valorisantes et se prêtent particulièrement à l'établissement de liens professionnels.
- Offrir davantage d'occasions de collaboration intergénérationnelle et admettre la valeur de points de vue différents, sachant notamment que la population canadienne vieillit.
- Veiller à ce que les femmes aient davantage de possibilités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement professionnel.
- Offrir davantage de soutien et de ressources aux jeunes d'âge intermédiaire (20-24 ans) et aux jeunes adultes (25-34 ans) afin d'assurer leur épanouissement au travail.
- À l'égard des jeunes immigrants, prendre des mesures afin de faciliter leur perfectionnement professionnel et leur intégration à l'entreprise.

À partir de ces informations recueillies auprès de la première cohorte des participants à l'étude longitudinale sur les jeunes et l'inclusion économique RBC, un débat devrait pouvoir s'amorcer sur les difficultés que rencontrent les jeunes Canadiens et sur les possibilités qui s'offrent à eux. L'étude portera sur bien d'autres cohortes. Notre équipe est impatiente d'analyser les tendances et lignes de force qui s'en dégageront afin de mieux comprendre la situation socioéconomique des jeunes et les liens qu'ils nouent au travail, tout en fournissant d'autres aperçus pertinents aux employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques afin qu'ils puissent corriger le tir en temps réel et mettre en œuvre les possibilités qui se seront fait jour.

# Chapitre 1

## Introduction

### Pourquoi est-il crucial de comprendre l'emploi des jeunes et d'investir dans ce domaine ?

L'expérience du marché du travail est très différente selon qu'on a entre 15 et 30 ans ou que l'on est plus âgé. En général, le taux de chômage est plus élevé parmi les jeunes, car ils étudient encore (en principe) et occupent des emplois temporaires (Morissette, 2021). Leur rémunération est faible : ils travaillent souvent à temps partiel et se voient offrir des postes de débutant ou payés au salaire minimum (Morissette, 2021). Même quand ils travaillent à temps plein, leur salaire n'est guère élevé, car ils n'ont pas encore beaucoup d'expérience (Morissette, 2021).

Avant et depuis la pandémie de COVID-19, il a été observé que les jeunes Canadiens ont d'autres difficultés à entrer sur le marché du travail (Emploi et Développement social Canada, 2016 ; Nichols, 2023). Les raisons sont diverses : rareté des logements abordables, insécurité alimentaire, racisme, soins nécessités par les proches, problèmes liés à la santé mentale ou à des handicaps physiques (Emploi et Développement social Canada, 2016 ; Nichols, 2023). Autant d'obstacles qui peuvent réduire les chances d'un jeune de trouver ou de garder un emploi, restreindre les possibilités de carrière et compliquer les relations en milieu de travail (Emploi et Développement social Canada, 2016). Le problème se complique encore pour les jeunes Autochtones, dont certains subissent en plus, outre la discrimination, les effets des traumatismes générationnels résultant de la colonisation (Emploi et Développement social Canada, 2016).

En 2018, RBC a publié un rapport (« Humains recherchés – Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations ») qui indiquait que nos jeunes compatriotes possèdent des qualifications supérieures aux exigences professionnelles. Pour beaucoup, les possibilités d'emploi ne sont pas en rapport avec leurs qualifications et ils se trouvent en chômage (RBC, 2018). Le rapport soulignait aussi que le marché du travail a changé. La sécurité d'emploi n'est plus autant au rendez-vous – les postes à long terme et à temps plein, assortis d'une assurance maladie, d'un régime de retraite et de congés payés se font rares (Busby et Muthukumaran, 2016). En outre, il n'est peut-être tout à fait vrai que les diplômés d'études postsecondaires et un niveau de qualification élevé soient des gages de réussite (RBC, 2018).

Aussi est-il de toute première importance de comprendre le contexte dans lequel les jeunes font leurs premières armes et de les aider à surmonter les obstacles qui se dressent devant eux. En dépendront non seulement le devenir de carrière, mais aussi, et durablement, différentes facettes de leur existence, qu'il s'agisse de relations interpersonnelles, de revenu ou de santé (von Wachter, 2020). Les jeunes sont essentiels à la croissance économique ; en omettant de les épauler, nous compromettrions notre capacité à demeurer novateurs et concurrentiels sur la scène mondiale. Il en découlerait

aussi pour eux des séquelles économiques à long terme qui creuseraient les inégalités et entraîneraient des problèmes beaucoup plus difficiles à résoudre (Gouvernement du Canada, 2020 ; RBC, 2018).

### **Objectif avenir RBC**

C'est pourquoi la Fondation RBC s'est engagée en 2017 à investir 500 millions de dollars répartis sur 10 ans, en soutien à des initiatives ou programmes visant à préparer les jeunes de 15 à 29 ans aux enjeux de demain. Quatre axes ont été prévus : acquisition de nouvelles aptitudes, étoffement du réseau personnel, acquisition d'une expérience de travail pratique et amélioration du bien-être mental. En octobre 2023, 393 millions de dollars avaient déjà été octroyés à plus de 840 organisations dans le cadre d'Objectif avenir RBC, et quelque 6,9 millions de jeunes Canadiens avaient participé aux programmes (Objectif avenir RBC, 2023).

Objectif avenir RBC finance les organismes dont les programmes jeunesse suivent au moins l'un des quatre axes précités ; ils doivent avoir été conçus intelligemment, – faits à l'appui – en prenant en compte l'ampleur des impacts projetés, les coûts et le temps requis pour produire ces impacts et en faire état, ainsi que les risques connexes (RBC [sans date]). Par ailleurs, Objectif avenir RBC soutient en priorité les organismes inclusifs, c'est-à-dire qui répondent aux besoins des groupes les plus divers, qu'il s'agisse – et sans s'y limiter – de genre, d'orientation ou d'identité sexuelle, d'être autochtone, inuit, métis, noir ou autre, d'avoir tel ou tel profil culturel, linguistique ou ethnique (cas fréquent pour les nouveaux arrivants), de vivre en zone rurale, dans une région éloignée ou dans une réserve, d'avoir un handicap physique ou mental ou de faire partie de telle ou telle tranche d'âge – entre milieu de l'adolescence et aube de la trentaine (RBC [sans date]).

Objectif avenir RBC finance des programmes très variés. Certains organismes proposent aux jeunes du soutien individuel en ligne ou de courts ateliers virtuels ou en salle ; d'autres procèdent autrement, par exemple en organisant des stages de plusieurs mois. Ceux qui peuvent être financés par Objectif avenir RBC sont les œuvres de bienfaisance, les organismes à but lucratif ou non, les établissements postsecondaires, les écoles secondaires et les hôpitaux. Pour les montants compris entre 10 000 \$ et 100 000 \$, les demandes sont traitées en tout temps. Au-delà de 100 000 \$, la soumission de la demande doit être précédée d'une discussion avec le directeur de Dons de RBC (RBC [sans date]). Le processus de sélection implique notamment l'évaluation des pratiques de gestion budgétaire et de gouvernance de l'organisme. La Fondation RBC exige aussi de ce dernier qu'il fasse la preuve de son impact social (RBC [sans date]).

### **Étude longitudinale RBC sur les jeunes et l'inclusion économique**

L'équipe du Projet jeunesse et innovation offre des conseils stratégiques et un encadrement fondé sur les faits aux entreprises, aux services gouvernementaux, aux fondations caritatives, aux universités et aux organismes de la société civile afin de les

aider à élaborer leurs politiques et programmes axés sur les jeunes. Notre objectif est de faire en sorte que les jeunes Canadiens soient réellement mis à contribution dans leurs milieux et que l'impact social, environnemental et économique qu'ils exercent sur les organisations, les communautés et les réseaux soit reconnu et amplifié.

C'est donc avec enthousiasme que nous avons appris que l'occasion se présentait de faire équipe avec la Fondation RBC afin d'analyser les retombées des 500 millions de dollars qu'elle s'est engagée à verser afin de préparer les jeunes au marché de l'emploi de demain et de mesurer l'impact qu'aura cet investissement sur la société et l'économie canadiennes.

**En matière de mesure des impacts sociaux, l'étude peut être qualifiée d'avant-gardiste.**

Ces deux dernières années, l'équipe du Projet jeunesse et innovation a conçu une étude longitudinale sur les jeunes et l'inclusion économique en partenariat avec la Fondation RBC. D'une durée de six ans (2022-2028), elle vise à déterminer et à mesurer les retombées qu'auront eues les programmes en question pour les participants, ainsi que l'évolution de ces retombées dans le temps.

En matière de mesure des impacts sociaux, l'étude peut être qualifiée d'avant-gardiste : elle est longitudinale, plus de 20 000 jeunes se sont déjà adhésés, elle se prête à des comparaisons avec la population canadienne (grâce à l'Enquête sur la population active de Statistique Canada) et elle a été conçue en collaboration avec le conseil consultatif des jeunes de l'Université de Waterloo, avec le Conseil consultatif des partenaires de l'étude longitudinale RBC<sup>1</sup> et avec plusieurs de nos collègues de l'université, membres notamment du Work-Learn Institute, de l'Indice canadien du mieux-être ou du Waterloo Institute for Complexity and Innovation.

Nous avons le plaisir de communiquer ici les résultats du premier sondage mené auprès de la première cohorte de jeunes participant à l'étude. Par nature, ces premiers résultats ne sont pas longitudinaux. Ils n'en présentent pas moins un grand intérêt ; il s'en dégage dès maintenant des tendances et des lignes de force qui feront l'objet de toute notre attention au fil de l'étude, consacrée, rappelons-le, aux possibilités d'emploi offertes aux jeunes Canadiens, à leur situation socioéconomique, aux liens qu'ils tissent en milieu de travail et à leur bien-être général.

<sup>1</sup> Groupe de partenaires financés par RBC et dont le nombre oscille entre 10 et 20 (la composition 2021-2022 est donnée à la section « Remerciements »). Ce sont des organismes qui offrent des programmes variés et qui sont représentatifs des différents segments du secteur « jeunesse » canadien. Le Conseil s'assure non seulement que l'étude est menée de façon à refléter le cadre dans lequel agissent les partenaires, ainsi que leurs besoins, mais aussi que l'information recueillie présente de l'intérêt pour eux-mêmes et, plus généralement, pour tous ceux qui interviennent auprès des jeunes.

Les sections qui suivent exposent les questions autour desquelles a été conçue l'Étude longitudinale RBC sur les jeunes et l'inclusion économique, ainsi que la méthodologie suivie et les données recueillies. Nous en viendrons ensuite aux résultats obtenus jusqu'ici, mis en contexte à l'aide d'autres points de données qui brossent le tableau complet de ce que vivent les jeunes Canadiens. Enfin, nous présenterons les constats clés et ferons des recommandations visant à aider les jeunes à s'épanouir – au travail mais aussi sur le plan social. Pour terminer, nous inviterons employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques à s'inspirer de l'étude pour prendre des mesures concrètes, compte tenu des défis et des possibilités évoquées.

## Chapitre 2

# Méthodologie suivie pour l'étude longitudinale

### Questions à résoudre

La question centrale est la suivante : quels impacts les programmes financés par RBC ont-ils sur les jeunes qui y participent et sur l'économie canadienne ?

Les sous-questions de cette étude sont les suivantes:

1. Les jeunes qui ont participé à tel ou tel programme ont-ils plus de chances que leurs pairs d'occuper un emploi dans les années qui suivent ?
2. Ont-ils plus de chances que leurs pairs de suivre une formation complémentaire au cours des années suivantes ?
3. Au cas où ils sont employés, ont-ils plus de chances de s'épanouir au travail que leurs pairs?
4. Les retombées sont-elles les mêmes pour tous les participants ou bien observe-t-on des différences quand on prend en compte la diversité de cette population ?

### Modèle adopté

D'une durée de six ans (2022-2028), l'étude porte sur plusieurs cohortes – nous nous intéressons à différents groupes de participants aux programmes financés par RBC. Nous pourrions ainsi en déterminer les retombées, les tendances qui s'en dégagent et leur évolution dans le temps selon le groupe considéré.

La méthodologie a été mise au point de concert avec notre conseil consultatif des jeunes et avec le Conseil consultatif des partenaires de l'étude longitudinale RBC. Leurs membres ont passé le questionnaire en revue, fait part des commentaires qu'il leur inspirait, signalé des lacunes et contribué à la conception générale de l'étude, notamment en suggérant la manière d'encourager concrètement les jeunes à participer à l'enquête.

### Participants

Les personnes qui ont participé à un programme financé par RBC répondent ensuite au Sondage d'évaluation post programme de RBC, qui porte sur les aptitudes et connaissances acquises. Le sondage se termine par une invitation à participer à l'étude longitudinale. En mai 2024, on dénombrait un total de 23 319 réponses positives.

Les participants à l'étude longitudinale seront sondés trois fois au cours de trois années – au moins un an (sans dépasser 18 mois) après le programme financé par RBC, deux ans après et trois ans après. À l'issue du troisième sondage, ils se verront proposer un entretien qui nous permettra d'en savoir davantage sur leur parcours de carrière. Comme

les programmes financés par RBC sont suivis de façon continue, nous groupons les participants en cohortes. Il y en a deux par année (au total, il y aura donc douze cohortes). Le questionnaire est envoyé en janvier et en juillet. Les cohortes sont déterminées en fonction du mois où s'achève le programme financé par RBC (exemples : les participants pour qui le programme s'est terminé entre janvier et juillet 2022 ont été ou seront sondés en juillet 2023, juillet 2024 et juillet 2025 ; si le programme s'est achevé entre août et décembre 2022, l'enquête a été ou sera menée en janvier 2024, janvier 2025 et janvier 2026).

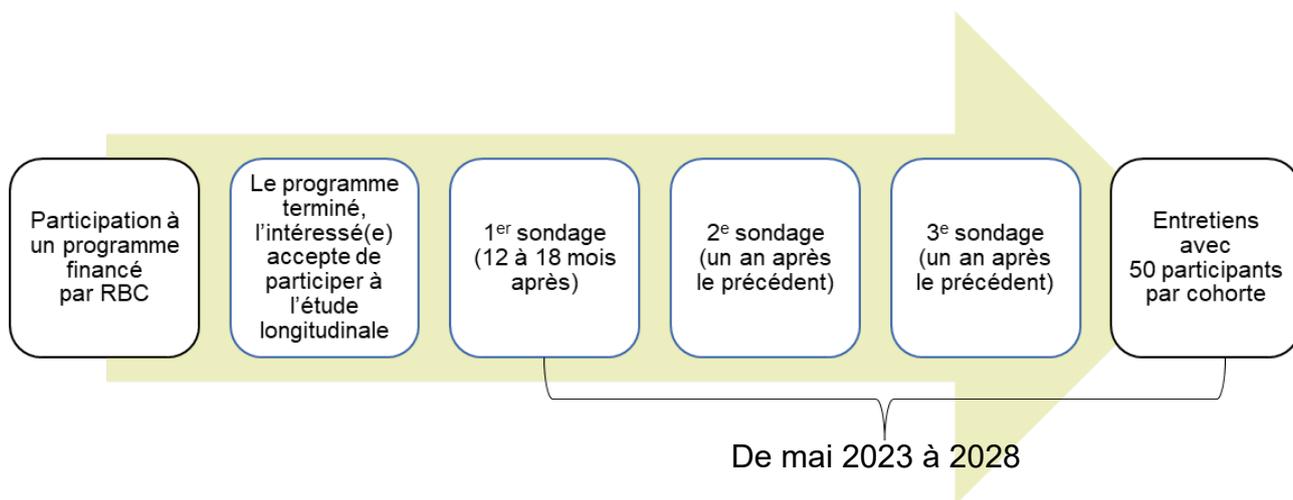


Figure 1. Protocole suivi<sup>2</sup>

### Précisions sur le sondage

L'enquête a été établie en fonction des concepts sous-jacents aux questions à résoudre et aux indicateurs à mesurer<sup>3</sup>, qui ont déjà fait leurs preuves dans le cadre d'autres mesures d'impact ou dans un contexte universitaire.

Les questions relatives à l'emploi (section 1) ont été suggérées par Ana Ferrer, qui s'est inspirée de l'Enquête sur la population active (EPA)<sup>4</sup> de Statistique Canada. À la suggestion de Sean Geobey, nous avons ajouté des questions sur la précarité d'emploi, tirées de l'enquête « Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario » menée par l'Université McMaster (Martin et Lewchuk, 2018).

Les questions concernant le niveau d'instruction et l'expérience de travail dérivent directement de l'EPA et d'autres enquêtes de Statistique Canada ; sur l'apprentissage intégré au travail, le Work-Learn Institute (Université de Waterloo) a fait des suggestions. Pour la section traitant de l'épanouissement au travail, nous avons choisi des questions déjà posées par des chercheurs universitaires et tenu compte des suggestions des

<sup>2</sup> Les premiers entretiens seront menés à l'automne 2025. Le processus de sélection et les questions posées à cette occasion seront précisés dans les prochains rapports.

<sup>3</sup> Le questionnaire se trouve à l'annexe A.

<sup>4</sup> Menée tous les mois, l'Enquête sur la population active de Statistique Canada fait le point sur le marché du travail au Canada. Elle sert à calculer le taux d'emploi et le taux de chômage à l'échelle nationale, provinciale, territoriale ou régionale. Les résultats permettent de prendre des décisions éclairées en matière de création d'emplois, de niveaux d'instruction et de formation, de régimes de retraite et de soutien au revenu (Statistique Canada, 2024b). Les participants à l'enquête sont choisis au hasard dans l'ensemble du Canada (Statistique Canada, 2024a).

responsables de l'Indice canadien du mieux-être (Université de Waterloo) ainsi que du Conseil consultatif des partenaires de l'étude longitudinale RBC. En ce qui concerne enfin le profil démographique des répondants, nous nous sommes inspirées de l'EPA, du Sondage d'évaluation post programme de RBC (pour pouvoir faire des comparaisons) et des recommandations de Carl James (Université York).

L'analyse d'impact des programmes financés par RBC et de leurs retombées sur l'économie canadienne impliquait un groupe témoin composé de jeunes qui n'ont pas participé à ces programmes. Pour le définir, nous nous sommes appuyées sur l'EPA, en choisissant des jeunes répondants de 18 à 35 ans résidant dans les mêmes régions que les participants aux programmes de RBC. Comme nous recueillons des données géographiques auprès des participants à l'étude longitudinale (les trois premiers caractères de leur code postal, notamment), nous pouvons faire correspondre précisément le groupe témoin et le groupe étudié. Nous avons posé pour hypothèse que les participants à l'EPA n'avaient pas participé aux programmes financés par RBC et qu'ils constituaient donc un groupe témoin convenable. Les analyses menées aux fins de comparaison des deux groupes nous permettent de répondre aux sous-questions 1, 2<sup>5</sup> et 4 évoquées plus haut.

En ce qui concerne les retombées des programmes pour lesquelles l'EPA ne permettait pas de constituer un groupe témoin (possibilité de suivre une formation supplémentaire, d'acquérir une expérience de travail, etc.), nous nous sommes rabattues sur différentes études menées antérieurement pour pouvoir faire nos comparaisons. Enfin, nous nous sommes efforcées d'établir dans quelle mesure les jeunes s'épanouissent au travail (sous-question 3) en nous aidant des travaux universitaires (Bhattacharyya et coll., 2019 ; Porath et coll., 2012, etc.) ou non universitaires déjà menés.

Les données recueillies aux fins de l'étude longitudinale seront rapprochées de celles du Sondage d'évaluation post programme de RBC, ce qui permettra de comparer les aptitudes que les jeunes participants auront acquises et les retombées sur leurs perspectives d'emploi.

À la fin du sondage, les participants sont invités à nous communiquer l'adresse de leur profil LinkedIn. L'information publique contenue dans les profils LinkedIn (situation actuelle, emplois antérieurs, formations suivies, stages effectués, activités bénévoles, appartenance à tel ou tel réseau) nous permettra d'analyser les lignes de force qui se dégagent sur le plan de la formation et de l'expérience professionnelle. Notre objectif sera non pas de disséquer les profils individuels mais de faire ressortir les tendances observables parmi les participants aux programmes de RBC.

Le 8 février 2023, le comité d'éthique de la recherche de l'Université de Waterloo a donné son feu vert à l'étude longitudinale.

---

<sup>5</sup> Only the questions that are similar to the LFS questions, such as educational achievement, current level of education, and field of study allow for comparisons.

Les participants répondent au questionnaire par l'intermédiaire de la plateforme Qualtrics. Celle-ci leur demande de donner leur consentement avant de commencer à répondre ou de communiquer l'adresse de leur profil LinkedIn. En matière de consentement à la participation à telle ou telle recherche, la deuxième mouture de l'Énoncé de politique des trois Conseils (EPTC 2) n'exige pas un âge minimal ; cependant, il faut informer les participants des objectifs, des risques et des retombées potentielles de l'étude, et s'assurer qu'ils sont en mesure de décider par eux-mêmes d'y participer à l'étude (Instituts de recherche en santé du Canada et coll., 2018). Par conséquent, ce que nous demandons aux participants est s'ils acceptent d'être l'objet de notre étude ; nous ne communiquons pas avec leurs parents ou tuteurs. Nous recommandons toutefois aux participants mineurs de montrer notre lettre d'information<sup>6</sup> à leurs parents.

Le tableau qui suit expose les thèmes de recherche de l'étude longitudinale et des exemples de questions à l'appui.

Thème	Exemples de questions posées
Retombées économiques et statut socioéconomique <ul style="list-style-type: none"> <li>Différences entre participants aux programmes financés par RBC et non-participants (groupe témoin)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?</li> <li>Au cours des 12 derniers mois, avez-vous occupé plus d'un emploi simultanément ?</li> <li>Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement dans le cadre de votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?</li> </ul>
Études et formation informelle <ul style="list-style-type: none"> <li>Apprentissage intégré au travail</li> <li>Bénévolat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quel niveau de scolarité avez-vous atteint ?</li> <li>Avez-vous eu des expériences d'apprentissage intégré au travail dans le cadre de votre programme d'études ?</li> <li>Au cours des 12 derniers mois, avez-vous fait du bénévolat pour le compte d'un groupe ou d'un organisme ?</li> </ul>
Épanouissement au travail <ul style="list-style-type: none"> <li>Équilibre travail-vie personnelle</li> <li>Résilience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?</li> <li>À quel point vous sentez-vous apprécié à votre emploi principal ?</li> <li>À votre avis, quelle est la probabilité que vous obteniez une promotion à votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) au cours des six prochains mois ?</li> </ul>
Détermination des retombées en fonction du groupe démographique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parmi les options suivantes, laquelle reflète le mieux votre identité de genre ?</li> <li>Quel est votre lieu de naissance ?</li> <li>Quelle est la première langue que vous avez apprise à la maison dans votre enfance et que vous comprenez toujours ?</li> </ul>

Tableau 1. Thèmes de recherche et questions types

<sup>6</sup> Voir annexe B.

## Enquête pilote

Nous avons d'abord mené une enquête pilote auprès d'un échantillon aléatoire de 800 jeunes qui ont choisi de participer à l'étude longitudinale. Cette enquête visait à vérifier le caractère adéquat du questionnaire et à déterminer quelles mesures incitatives assureraient le meilleur taux de réponse. Nous avons pu aussi essayer deux messages d'invitation différents et voir dans quelle mesure les participants consentiraient à nous donner accès à leur profil LinkedIn.

Concernant le questionnaire, nous avons pu évaluer les taux de réponse, calculer le temps moyen nécessaire aux participants pour répondre au questionnaire et enregistrer le pourcentage de participants qui y répondent.

En ce qui a trait aux incitatifs, notre conseil consultatif des jeunes et le Conseil consultatif des partenaires de l'étude longitudinale RBC ont été d'avis que chaque participant devrait être rétribué en fonction du temps consacré au questionnaire. Ils ont recommandé que la somme versée devrait correspondre à ce qu'on estime être un salaire horaire suffisant en Ontario, soit 20 \$<sup>7</sup> (Coleman, 2023). Le sondage étant censé durer 20 à 25 minutes, les participants pourraient recevoir 10 \$. Si le budget était trop limité, nos collaborateurs suggéreraient de prévoir plutôt le tirage d'un montant compris entre 50 \$ et 150 \$. La Fondation RBC a aussi proposé d'offrir des licences LinkedIn Learning en guise de rétribution. Dans le cadre de l'enquête pilote, nous avons essayé quatre incitatifs possibles : une somme de 50 \$ ou de 150 \$ octroyée par tirage au sort, une somme de 10 \$ donnée à chaque participant ou une licence LinkedIn Learning d'un an pour chaque participant (valeur : 324 \$).

Nous avons élaboré deux invitations différentes. Le premier libellé a été recommandé par le bureau de l'éthique de l'Université de Waterloo, qui s'est servi de formulations universitaires et a tenu à expliquer en détail les objectifs de l'étude. Il a donné lieu à des courriels envoyés à l'aide de Qualtrics, la plateforme utilisée pour mener l'étude. Le second libellé a été rédigé par The Mkt Dept, un organisme qui offre des services-conseils en marketing et qui a l'habitude d'élaborer des messages motivants, gages d'un bon taux de réponse. Ce deuxième texte était convivial, comprenait un élément visuel et soulignait clairement que, en répondant au questionnaire, les participants feraient grandement avancer les choses, pour eux comme pour les autres jeunes. Le texte a donné lieu à des courriels envoyés à l'aide de MailChimp qui, contrairement à Qualtrics, permet de transmettre des messages avec logo, donc d'éviter qu'ils se rendent dans la boîte de pourriel des participants.

En dernier lieu, nous avons vérifié jusqu'à quel point les participants accepteraient de nous donner l'adresse de leur profil LinkedIn, afin que nous puissions communiquer avec eux par ce canal dans le cadre de l'étude longitudinale. Les recherches portant sur ce type d'enquête montrent en effet que le risque de perdre le contact avec les participants

<sup>7</sup> Le salaire considéré comme suffisant au Canada n'était pas connu au moment où l'étude a été conçue et donc le salaire de l'Ontario a été choisi.

est moindre quand on prévoit plusieurs modes de communication (Andreß et coll., 2013). Étant axée sur l'emploi, LinkedIn est en l'occurrence une plateforme bien adaptée. Nous ne savions toutefois pas avec certitude si les participants consentiraient à nous donner accès à leur profil LinkedIn.

Les participants à l'enquête pilote pouvaient ensuite être enrôlés dans deux groupes de discussion. L'objectif était de recueillir leurs commentaires à propos du questionnaire et des autres documents qui leur avaient été transmis. Parmi les jeunes s'étant dit intéressés, 20 ont été invités à faire partie de l'un ou l'autre des deux groupes. Les critères de sélection étaient le profil démographique, la région de résidence et le pourcentage de questionnaire rempli. L'invitation à participer à un groupe de discussion était lancée dès le début du questionnaire, afin que les jeunes qui n'en rempliraient qu'une partie ne soient pas privés de cette possibilité.

### Résultats de l'enquête pilote

La collecte des données a eu lieu du 15 juillet au 26 septembre 2022. Les questionnaires ont été envoyés et traités par l'équipe du Projet jeunesse et innovation.

Ils comprenaient 65 questions ; nous avons estimé qu'il faudrait 25 minutes en moyenne pour y répondre. Les résultats ont indiqué que les participants avaient, en moyenne, consacré 14 minutes au sondage et répondu à 89 % des questions<sup>8</sup>. D'après certains chercheurs, la durée idéale d'un sondage est comprise entre 10 et 20 minutes ; au-delà, il y a risque de défection (Revilla et Ochoa, 2017). Le résultat obtenu (14 minutes) était donc excellent ; a priori, les participants resteraient motivés et le taux de réponse serait élevé.

Nous pensons que le taux de réponse est d'autant meilleur que nous avons pris l'avis de notre conseil consultatif des jeunes afin de nous assurer que le questionnaire était à la portée de tous, que le but de l'étude était clairement exposé dans nos courriels et que les participants potentiels en saisiraient les retombées.

Le tableau 2 indique que c'est la perspective de recevoir 10 \$ qui motive le plus les participants. Dans le cas d'une somme tirée au sort, le montant ne fait pas une grande différence. Cela confirme que les participants sont d'autant plus enclins à répondre à un questionnaire qu'ils recevront à coup sûr une rétribution non négligeable.

Type d'incitatif	Taux de réponse
10 \$ par participant	19 %
Licence LinkedIn Learning	12 %
Tirage d'un montant de 50 \$	11 %
Tirage d'un montant de 150 \$	9 %
<b>Taux de réponse général</b>	<b>12 %</b>

Tableau 2. Taux de réponse selon l'incitatif proposé

<sup>8</sup> La plupart des questions sont facultatives. Le répondant est seulement tenu d'indiquer son âge, sa situation en matière d'emploi et son code postal.

Le tableau 3 indique que les répondants sont plus enclins à fournir l'adresse de leur profil quand on leur offre une licence LinkedIn Learning ou 10 \$ en échange de leur participation à l'enquête. On peut en conclure que la mobilisation est plus forte quand les incitatifs sont non négligeables et en rapport étroit avec l'objet de l'étude.

Type d'incitatif	J'accepte de communiquer mon adresse
Licence LinkedIn Learning	36 %
10 \$ par participant	32 %
Tirage d'un montant de 50 \$	14 %
Tirage d'un montant de 150 \$	18 %

Tableau 3. Communication de l'adresse du profil LinkedIn selon l'incitatif proposé

Les groupes de discussion se sont réunis les 9 août et 6 octobre 2022. Le premier comprenait cinq participants ; le second, six. Chacun a reçu 20 \$ en échange. Les commentaires formulés portaient sur les courriels ; les participants qui ont reçu le premier (formulé dans un style universitaire) ont confirmé que le texte était particulièrement touffu et que des éléments graphiques amélioreraient la lisibilité du message. Nous en avons tenu compte pour le second courriel, rédigé en collaboration avec le conseiller en marketing et dont les participants ont dit qu'il indiquait clairement que l'étude était menée par l'Université de Waterloo en partenariat avec Objectif avenir RBC, ce qui les incitait davantage à répondre à l'invitation.

Les participants ont trouvé que le questionnaire était facile à suivre mais précisé qu'ils auraient préféré y trouver moins de questions leur demandant dans quelle mesure ils étaient d'accord avec tel ou tel énoncé. Ils ont ajouté qu'ils resteraient probablement plus mobilisés pendant les trois années que durera l'enquête si, entre deux sondages périodiques, nous les informions par courriel de telle ou telle possibilité d'emploi, de la tenue d'ateliers sur le développement de carrière, etc. Les participants ont également dit que LinkedIn serait la meilleure plateforme à utiliser pour communiquer avec eux, en plus du courriel. Ils ont signalé que les incitatifs pécuniaires les motiveraient beaucoup à répondre aux sondages. Enfin, ils seraient heureux d'être tenus informés des résultats de l'étude et notamment de savoir quelles sont les retombées des programmes pour les participants, comparativement au reste de la population canadienne.

**Cela confirme que les participants sont d'autant plus enclins à répondre à un questionnaire qu'ils recevront à coup sûr une rétribution non négligeable.**

Soulignons que les résultats de l'enquête pilote ont grandement influé sur la conception de l'étude longitudinale. De nombreux enseignements en ont été tirés – comment communiquer avec les jeunes, quels incitatifs employer, sous quelle forme les verser, comment tirer le meilleur parti des outils de sondage et d'envoi de courriels, quand effectuer les sondages pour obtenir un meilleur taux de réponse, et comment mettre les questionnaires et communications à la portée de tous. En somme, l'enquête pilote a constitué une étape très utile du processus de conception.

## Aspects logistiques

Après avoir pris en compte les constats tirés de l'enquête pilote et les modifications suggérées, nous avons lancé l'étude longitudinale le 15 mai 2023. Voici comment les différentes étapes de l'étude se déroulent.

Les répondants qui, à la fin du Sondage d'évaluation post programme RBC, acceptent de participer à l'étude longitudinale sur les jeunes et l'inclusion économique reçoivent un courriel de confirmation leur expliquant que nous nous communiquerons avec eux avant de leur envoyer le questionnaire. Au minimum un an après, l'équipe du Projet jeunesse et innovation leur rappelle par courriel que, puisqu'ils ont manifesté leur intérêt, ils recevront un questionnaire dans la semaine qui suit. Une semaine après, le courriel d'invitation est envoyé par l'intermédiaire de MailChimp ; le message contient un lien permettant d'accéder au questionnaire. Étant personnalisé, ce lien nous permet de savoir quels participants auront répondu à ce premier sondage<sup>9</sup>. Les courriels et questionnaires sont transmis en anglais ou en français, suivant les préférences exprimées par les participants lors du Sondage d'évaluation post programme.

Les volontaires sont informés par courriel qu'ils participeront à l'étude longitudinale.	Quand – Juste après avoir rempli le Sondage d'évaluation post programme RBC
Envoi du courriel d'invitation à répondre sous peu au sondage	Quand – Une semaine avant l'envoi du questionnaire
Envoi du courriel contenant le lien d'accès personnalisé	
Premier rappel	Quand – Une semaine après le courriel précédent
Deuxième rappel	Quand – Une semaine après le premier rappel
Troisième rappel	Quand – Une semaine après le deuxième rappel
Quatrième rappel – Uniquement pour obtenir l'adresse du profil LinkedIn	Quand – Une semaine après le troisième rappel

Figure 2. Processus suivi entre manifestation d'intérêt et invitation à répondre au questionnaire

Les participants ont accès au questionnaire pendant un mois. Ils reçoivent un rappel une semaine après avoir obtenu le lien personnalisé. Un deuxième rappel est envoyé une semaine plus tard et un troisième, une semaine après. Les rappels ne sont envoyés qu'aux participants qui n'ont pas encore répondu au sondage.

<sup>9</sup> Les informations fournies sont anonymisées avant toute analyse. Les renseignements permettant de déterminer l'identité des participants (adresse courriel, trois premiers caractères du code postal et adresse du profil LinkedIn) sont enregistrés de manière distincte, de même que leur code de répondant.

Une fois le questionnaire rempli, les répondants peuvent indiquer l'adresse de leur profil LinkedIn. Cette information est recueillie à part au moyen d'un formulaire Qualtrics distinct. Les participants qui veulent obtenir la rétribution proposée peuvent aussi indiquer leurs coordonnées. Cette information est également recueillie en dehors des réponses au questionnaire. Les participants qui fournissent leurs coordonnées reçoivent un courriel les informant qu'une somme de 10 \$ va leur être versée, ce qui se fait ensuite par télévirement. Le sondage terminé, un courriel est envoyé aux participants qui n'y ont pas répondu, leur demandant seulement s'ils veulent bien nous communiquer l'adresse de leur profil LinkedIn – si oui, ils recevront 5 \$.

Le même questionnaire sera envoyé un an puis deux ans plus tard aux mêmes participants, selon les mêmes modalités.

### **Gestion du groupe sondé**

Un problème méthodologique se pose dans le cas des études longitudinales quand des pertes d'information se produisent au cours de la période considérée – on parle d'« attrition » ou d'« érosion » (Andreß et coll., 2013). Il se peut en effet que des participants répondent au premier sondage, mais pas au deuxième ou au troisième. Afin de les garder mobilisés – et donc de pouvoir mesurer les changements au fil du temps –, il faut user de stratégies particulières (Estrada et coll., 2014). Nous sommes en train de peaufiner celles que nous allons mettre en œuvre à cette fin. Les prochains rapports fourniront de plus amples détails sur cette question.

### **Collecte de données**

Les données présentées ici ont été recueillies du 15 mai au 30 août 2023. Nous avons envoyé 4 467 invitations à participer au sondage ; le nombre de jeunes ayant accepté s'élève à 713, soit un taux de réponse de 16 %, légèrement inférieur à celui que l'enquête pilote laissait présager (19 % si l'incitatif était de 10 \$). Cette première cohorte de participants à l'étude longitudinale auxquels est consacré le présent rapport avait suivi des programmes financés par RBC entre mai 2021 et juillet 2022.

### **Analyse des données**

Les résultats présentés ici découlent des analyses descriptives et bidimensionnelles dont ont fait l'objet les réponses au premier sondage fournies par la première cohorte. À ce stade, l'analyse ne peut être longitudinale – elle le sera dès le prochain sondage. Nous avons cependant procédé à des comparaisons à l'aide des données démographiques, en rendant compte des comparaisons jugées pertinentes ou statistiquement significatives. On trouvera aussi des comparaisons avec les données restreintes issues de l'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada pour les mois de mai, juin et juillet 2023.

## Chapitre 3

### Résultats

Commençons par un aperçu du profil démographique type des participants, comparé à celui des jeunes du même âge qui répondent à l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Nous verrons ainsi dans quelle mesure les résultats sont représentatifs de la population canadienne. Nous présenterons ensuite les résultats concernant le niveau d'instruction et l'expérience de travail, la situation professionnelle actuelle et le sentiment de s'épanouir ou non au travail (ce dernier point englobe la satisfaction en matière d'équilibre travail-vie personnelle, la résilience au travail et les possibilités de collaboration avec les décideurs). Certains résultats ont pu être comparés avec ceux de Statistique Canada. Notre souhait est que l'information recueillie auprès de la première cohorte de l'étude longitudinale nous éclaire sur les difficultés auxquelles font face les jeunes Canadiens et que cela permette de débattre de ce qu'il conviendrait de faire pour les aider.

#### Qui sont les participants à l'étude longitudinale ?

Les participants sont majoritairement des femmes<sup>10</sup> ; elles représentent 62 % de cette première cohorte. On dénombre 37 % d'hommes et 1 % de personnes intersexuées. Dans le cas de l'EPA, les proportions sont plus équilibrées (répondants : 51 % ; répondantes : 49 %) et correspondent davantage à ce qu'on observe dans la population canadienne. Le fait que les femmes soient généralement plus nombreuses à répondre aux enquêtes en ligne est connu, et cette tendance se vérifie ici. Les travaux universitaires en font état, mais les raisons restent à élucider (Becker, 2022).

Aux fins de l'analyse, nous avons réparti les répondants en quatre groupes : adolescents (15-19 ans), âge intermédiaire (20-24 ans), jeunes adultes (25-34 ans) et adultes (35 ans ou plus). Ce sont les catégories généralement utilisées pour les données publiques issues de l'EPA ; le fait de les adopter facilite les comparaisons entre les deux ensembles de données. Le rapport avec le marché du travail varie d'une catégorie à l'autre. Jusqu'à 19 ans, habituellement, les jeunes vivent encore à la maison et peuvent s'appuyer sur leurs parents ou tuteurs. Entre 20 et 24 ans, il s'agit souvent d'une période de transition ; certains jeunes travaillent, d'autres étudient, d'autres encore fréquentent un établissement scolaire et occupent un emploi à temps partiel. Les jeunes de 25 à 34 ans passent en principe à l'âge adulte ; ceux qui font des études supérieures participent souvent à des travaux de recherche et, en échange, sont rémunérés. Bien que notre étude porte sur les jeunes, certains programmes financés par RBC sont suivis par des adultes (35 ans ou plus) ; un petit nombre d'entre eux répondent au Sondage d'évaluation post programme et font donc l'objet de notre enquête. Ce sous-groupe se prête à des comparaisons avec les adultes qui participent à l'EPA.

<sup>10</sup> Le questionnaire comprend des rubriques portant sur le sexe et le genre, mais les données recueillies n'étaient pas assez claires pour qu'on en rende compte ici. Nous avons reformulé les questions pour qu'à l'avenir, des analyses selon le sexe et le genre puissent être incluses.

Les adolescents représentent 27 % de notre première cohorte, les jeunes d'âge intermédiaire, 27 %, les jeunes adultes, 31 % et les adultes de 35 ans et plus, 15 %. On constate que les trois premiers groupes – la population ciblée par les programmes financés par RBC – sont à peu près également répartis. Sur le plan de l'âge, la diversité est donc assurée.

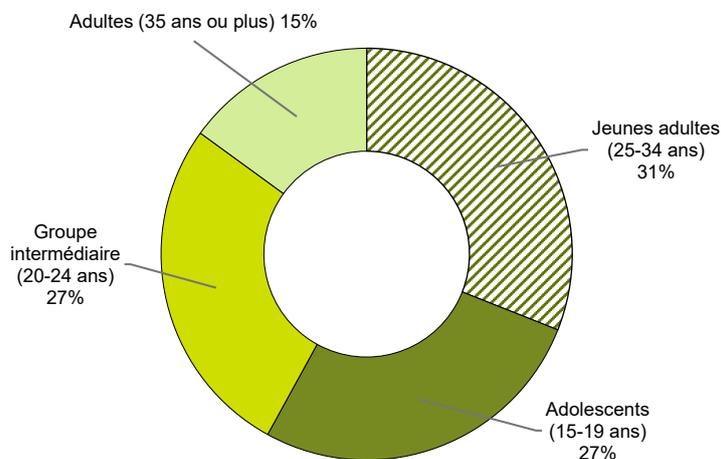


Figure 3. Répartition selon l'âge  
649 participants à l'étude longitudinale

La plupart des participants de la première cohorte résident en Ontario (53 %) ; viennent ensuite l'Alberta (14 %) et la Colombie-Britannique (9 %). Ceux du Québec ne représentent que 6 % du total ; la proportion des francophones est identique, alors que les Québécois constituent 20 % de la population canadienne. Bien qu'il existe des programmes financés par RBC au Québec, les participants sont moins nombreux à répondre au Sondage d'évaluation post programme que dans les autres provinces<sup>11</sup>. Soulignons aussi que la cohorte ne comprend pas de résidents des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon ou du Nunavut, où les programmes financés par RBC brillent par leur absence. Nous avons d'ailleurs fait le même constat dans le cas de l'EPA, qu'il est difficile de mener dans ces régions éloignées et aux populations particulièrement clairsemées. Il n'est donc pas facile d'avoir une idée précise du marché de l'emploi et des besoins des jeunes des territoires. On trouvera plus loin nos recommandations à cet égard ; des programmes ciblés s'imposent et il convient de mieux comprendre les conditions qui prévalent pour les jeunes des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut en matière d'emploi. En outre, les efforts déployés en ce sens doivent être culturellement adaptés.

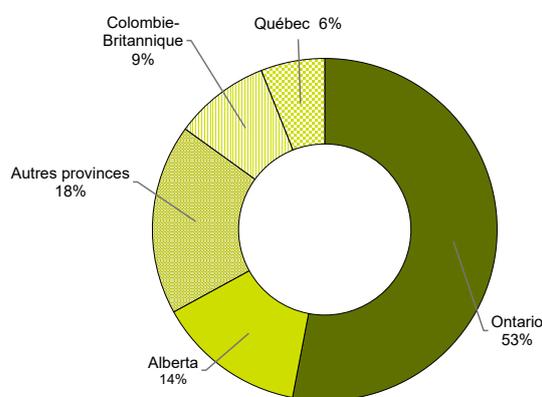


Figure 4. Répartition géographique<sup>12</sup>  
640 participants à l'étude longitudinale

<sup>11</sup> Le Sondage d'évaluation post programme RBC et l'étude longitudinale sont menés en anglais et en français.

<sup>12</sup> Chacune des autres provinces compte pour au maximum 5 %.

Comparativement à l'ensemble de la population canadienne, la première cohorte de l'étude longitudinale comprend un peu plus de personnes noires, asiatiques ou autochtones. L'un des principaux objectifs de La Fondation RBC est d'adapter ses programmes aux besoins des jeunes racisés ; on en voit la démonstration ici.

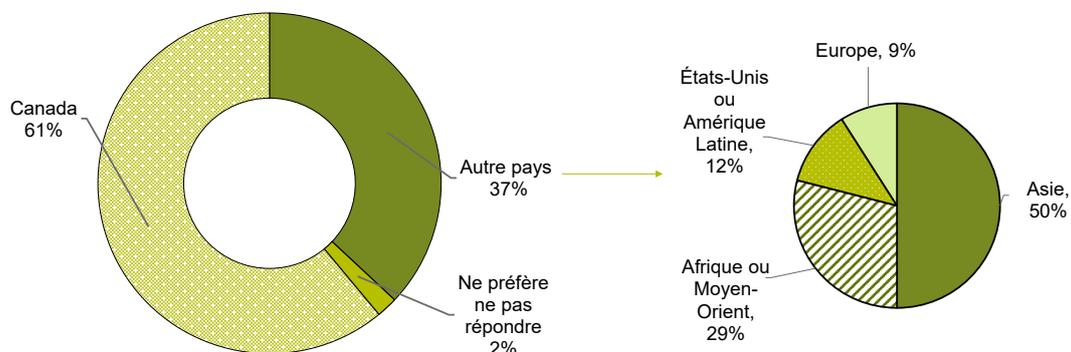


Figure 5. Lieu de naissance  
621 participants à l'étude longitudinale (265 participants pour les sous-questions).

Une assez forte proportion de participants sont issus de l'immigration : 37 % sont nés ailleurs qu'au Canada, la plupart en Asie (50 %), en Afrique ou au Moyen-Orient (29 %), aux États-Unis ou en Amérique Latine (12 %), ou encore en Europe (9 %). La moitié d'entre eux sont arrivés au Canada au cours des 10 dernières années. De son côté, l'EPA indique que 24 % des jeunes Canadiens sont des immigrants et que 44 % d'entre eux s'y sont établis au cours des 10 dernières années. La première cohorte de l'étude longitudinale comprend donc une plus forte proportion de personnes nées à l'extérieur du pays que l'ensemble de la population canadienne.

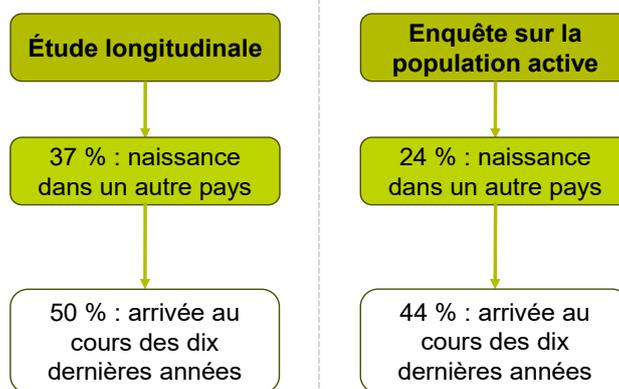


Figure 6. Immigration

La proportion de participants qui suivent actuellement des études (au sens strict ou de manière informelle<sup>13</sup>) est de 66 %. De ce nombre, 59 % ont obtenu un diplôme collégial ou universitaire ; les autres (41 %) ont terminé leurs études secondaires ou ont un niveau d'instruction inférieur. La proportion de participants qui travaillent est de 67 % (à temps plein : 65 % ; à temps partiel : 35 %). Comparativement au reste de la population canadienne, les jeunes participants aux programmes financés par RBC occupent moins souvent un emploi, essentiellement parce qu'ils étudient ou sont en formation.

<sup>13</sup> Nous définissons comme informel tout programme, cours structuré ou tutoriel suivi en dehors d'un établissement d'enseignement (cours de programmation en ligne, formation sur un logiciel en particulier, etc.).

Enfin, 25 % des participants disent avoir un handicap physique ou mental, ce qui est représentatif de l'ensemble de la population : parmi les Canadiens de 15 ans ou plus, 27 % disent avoir un ou plusieurs handicaps qui les limitent dans leurs activités quotidiennes (Statistique Canada, 2023).

**Des programmes ciblés s'imposent et il convient de mieux comprendre les conditions qui prévalent pour les jeunes des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut en matière d'emploi.**

### Qui sont les grands absents ?

Le profil général de la première cohorte de l'étude longitudinale est proche de celui de la population canadienne, mais les participants québécois et les francophones sont sous-représentés. Par ailleurs, on n'y trouve pas de jeunes des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon ou du Nunavut. Les conditions d'emploi des jeunes de ces régions mériteraient donc une attention particulière. Nous espérons que les étapes suivantes de l'étude longitudinale permettront d'autres aperçus.

### Études et expérience de travail

Intéressons-nous maintenant au niveau d'instruction et à l'expérience de travail des participants, en les comparant si possible à ceux de l'ensemble de la population canadienne.

### Niveau d'instruction

Parmi les participants à l'étude longitudinale, les jeunes du groupe intermédiaire (20-24 ans) et les jeunes adultes (25-34 ans) ont plus souvent un diplôme universitaire que les participants à l'EPA du même âge – dans le premier groupe, 47 % des participants ont fréquenté l'université (l'EPA indique « 20 % » seulement), et 71 % des jeunes adultes ont un diplôme universitaire (EPA : 46 %).

**Que peut-on faire pour que ces programmes soient davantage à la portée des jeunes moins instruits et pour qu'ils puissent y participer ?**

		Étude longitudinale	Enquête sur la population active
Adolescents (15 à 19 ans)	Secondaire	95%	96%
	Collège ou cégep	1%	3%
	Université	1%	1%
Jeunes en transition (20 à 24 ans)	Secondaire	41%	57%
	Collège ou cégep	12%	23%
	Université	47%	20%
Jeunes adultes (25 à 34 ans)	Secondaire	9%	23%
	Collège ou cégep	20%	31%
	Université	71%	46%
Adultes (35 ans et plus)	Secondaire	6%	40%
	Collège ou cégep	29%	25%
	Université	65%	35%

Figure 7. Niveau d'instruction selon le groupe d'âge

630 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,05$ .

Ces résultats statistiquement significatifs soulèvent une question : les jeunes participants aux programmes financés par RBC ont-ils un niveau d'instruction supérieur parce qu'ils ont suivi ces programmes et continuent d'étudier, ou leur niveau était-il déjà élevé à l'origine ?

Nous savons que, pour les jeunes en butte à différents obstacles, l'accès aux moyens technologiques et aux réseaux permettant de participer à des programmes jeunesse est souvent difficile (Procyk et Howson, 2023). Que peut-on faire pour que ces programmes soient davantage à la portée des jeunes moins instruits et pour qu'ils puissent y participer ? En tout état de cause, nous étudierons la question tout au long de l'étude longitudinale.

### Apprentissage intégré au travail

L'organisme de l'Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail du Canada définit l'apprentissage intégré au travail comme « une forme d'enseignement expérientiel pédagogique qui intègre aux études postsecondaires d'une personne étudiante des expériences d'apprentissage de qualité en milieu de travail ou dans un cadre pratique » [sans date]. Nous avons voulu savoir si les jeunes participants aux programmes financés par RBC ont pu, pendant leurs études universitaires, découvrir ce type d'apprentissage qui permet de se familiariser avec différents milieux de travail.

Nous avons constaté que la proportion des jeunes participants (43 %) est inférieure à celle de 46 % indiquée dans l'EPA en 2020 (Statistique Canada, 2024c). Cela peut indiquer que l'apprentissage intégré au travail est moins en vogue à l'échelle nationale. Pour 58 % des participants à notre étude qui y ont recouru, cet apprentissage était rémunéré. Cette proportion n'était que de 40 % pour les diplômés canadiens qui y ont recouru en 2020 (Statistique Canada, 2024c).

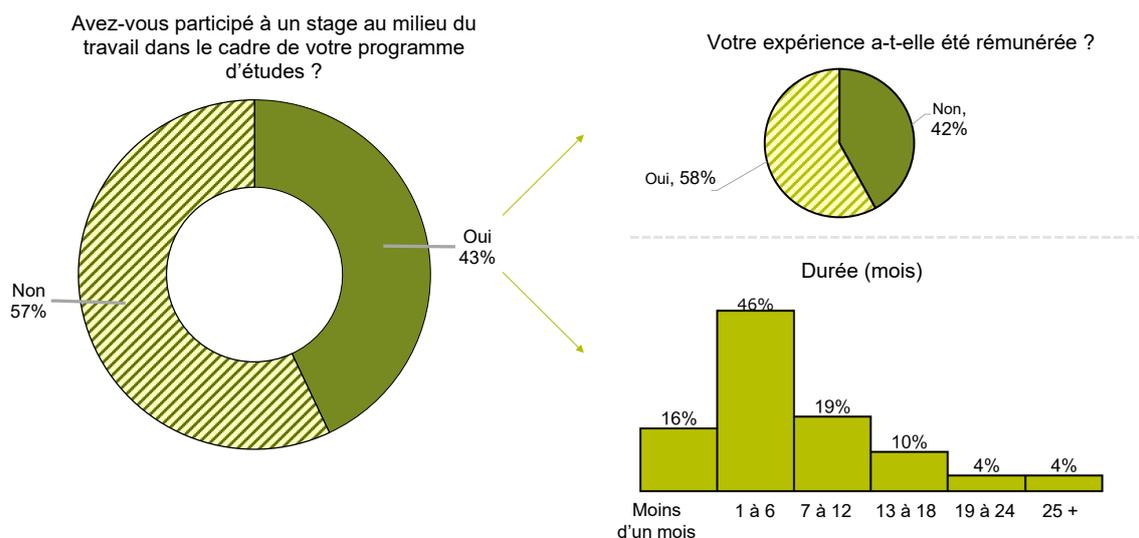


Figure 8. Apprentissage intégré au travail  
621 répondants pour l'étude longitudinale ; 265 pour les sous-questions

D'après une étude récente du Work-Learn Institute (Université de Waterloo) portant sur les étudiants appartenant aux groupes en quête d'équité (étrangers, personnes LGBTQ+, Autochtones, personnes handicapées, femmes), des obstacles structurels et non structurels rendent plus difficile l'accès à l'apprentissage intégré au travail (Khan et coll., 2024). Il sera intéressant de continuer à mesurer le nombre de jeunes Canadiens qui peuvent y recourir, d'examiner si la tendance à la baisse observée ici se maintient et d'étudier ce qui pourrait mettre la formule à la portée d'un plus grand nombre de jeunes rattachés à la diversité.

### Formation en cours d'emploi et perfectionnement professionnel

Parmi les jeunes qui travaillent, certains ont la possibilité de se former en cours d'emploi et de se perfectionner. Nous avons donc demandé aux répondants si tel était le cas et, dans l'affirmative, combien d'heures ils avaient consacrées à de telles activités au cours des 12 derniers mois.

Nous avons constaté qu'une forte proportion (48 %) de répondantes ne participent à ce genre d'activité qu'entre 0 et 10 heures par an, tandis que la majorité (61 %) de leurs homologues masculins y consacrent plus de 10 heures.

Les membres de notre équipe de recherche ont discuté entre eux de ces constats et essayé de préciser dans quelle mesure les jeunes Canadiens ont la possibilité de se former et de se perfectionner en cours d'emploi. Il n'existe malheureusement pas de données publiques permettant d'approfondir ce point et de faire des comparaisons avec les résultats de l'étude longitudinale. Il est impératif de recueillir plus d'informations à ce sujet, afin qu'employeurs et décideurs puissent faire des choix éclairés quant aux programmes et aux politiques à mettre en œuvre pour favoriser le perfectionnement et l'apprentissage des jeunes employés. Il vaudrait la peine d'examiner comment faire en

sorte que les jeunes femmes puissent y consacrer plus de temps tout en leur donnant les moyens de défendre elles-mêmes leurs intérêts au travail et d'obtenir le soutien dont elles ont besoin pour se former continuellement à mesure que progresse leur carrière.

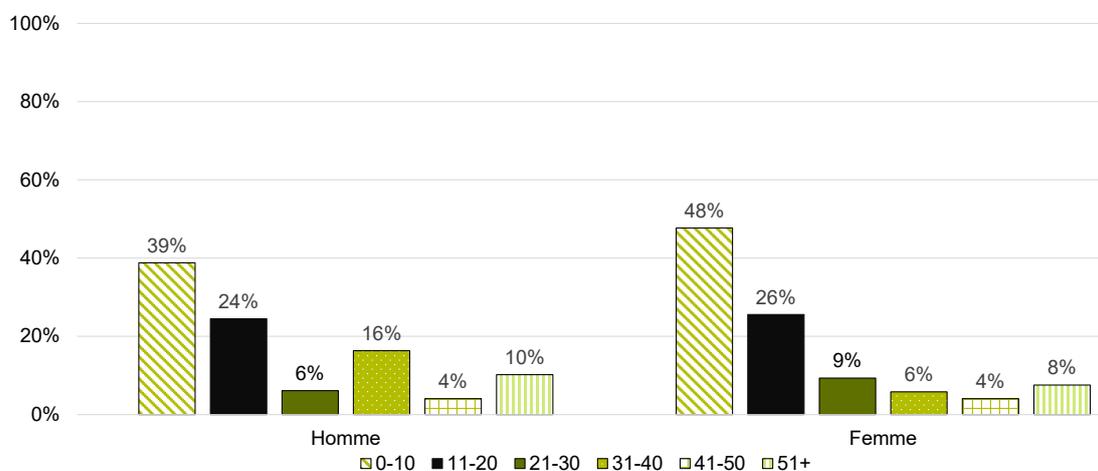


Figure 9. Formation en cours d'emploi et perfectionnement professionnel suivant le sexe 271 participants à l'étude longitudinale. (Uniquement ceux qui avaient répondu par l'affirmative à une question précédente sur la formation en cours d'emploi et le perfectionnement professionnel) Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,05$ .

**Il est impératif de recueillir plus d'informations sur l'accès à la formation en cours d'emploi et aux opportunités de développement professionnel, afin qu'employeurs et décideurs puissent faire des choix éclairés quant aux programmes et aux politiques à mettre en œuvre pour favoriser le perfectionnement et l'apprentissage des jeunes employés.**

## Emploi

Passons aux résultats de l'étude longitudinale qui concernent l'emploi. Il n'est pas question ici des indicateurs habituels (taux de chômage, emplois vacants, etc.). La présente section vise plutôt à préciser les conditions dans lesquelles travaillent les jeunes ainsi que leur situation financière.

### Précarité d'emploi

Par précarité d'emploi, on peut entendre l'incertitude, l'instabilité et l'insécurité qui caractérisent l'emploi occupé (Allan et coll., 2021). Plusieurs facteurs définissent le niveau de précarité. Il dépend du type de contrat d'emploi (permanent ou occasionnel), de la rémunération (assurée ou non) des congés de maladie, des prestations de maladie offertes, de la variation de la rémunération d'une semaine à l'autre, etc. (Allan et coll., 2021 ; Martin et Lewchuk, 2018). Aux fins de notre étude, nous avons prévu les questions pertinentes en conséquence.

Nous avons notamment demandé aux participants à l'étude s'ils avaient occupé plus d'un emploi au cours des 12 derniers mois. Une telle situation est un indice possible de précarité, car elle peut résulter du caractère peu satisfaisant de l'emploi principal – peu rémunérateur, assorti d'un nombre irrégulier d'heures de travail hebdomadaires, etc. (Glavin, 2020).

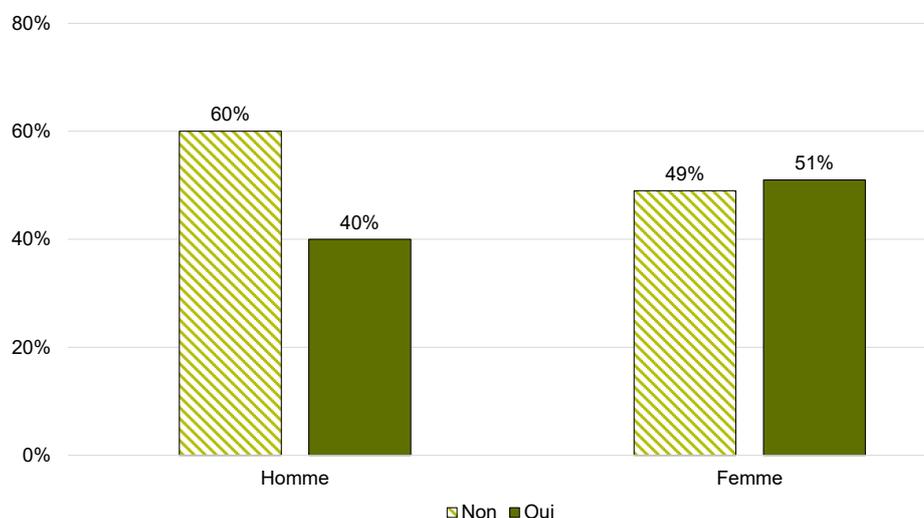


Figure 10. Emplois multiples occupés au cours des 12 derniers mois, selon le sexe  
401 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement non significatif.

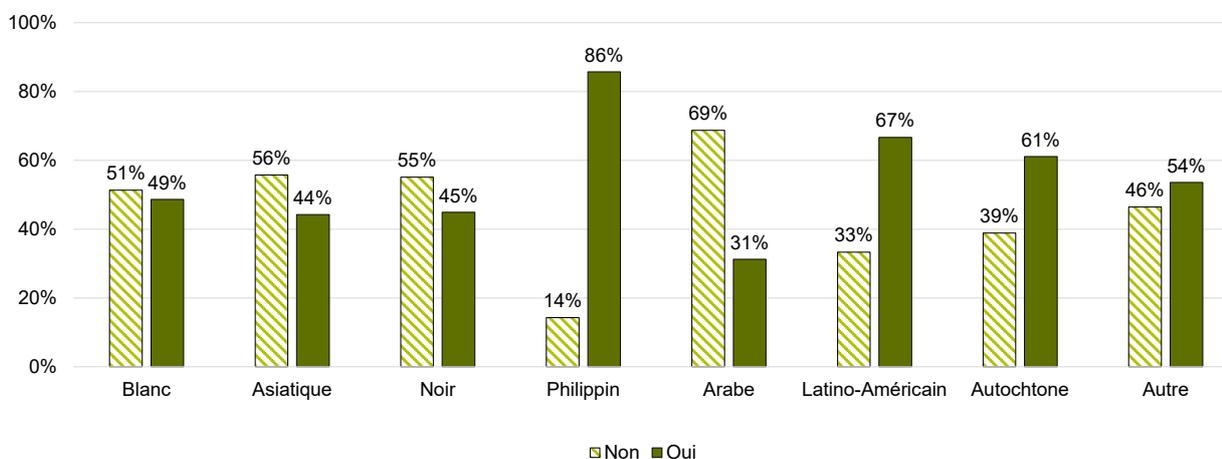


Figure 11.

Emplois multiples occupés au cours des 12 derniers mois, selon le groupe ethnique d'appartenance  
401 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement non significatif.

Le fait d'occuper plusieurs emplois est plus fréquent dans certains groupes (femmes : 51 % ; Autochtones : 61 % ; Latino-Américains : 67 % ; Philippins : 86 %) que dans d'autres (hommes : 40 % ; Arabes : 31 % ; Noirs : 45 % ; Asiatiques : 44 % ; Blancs : 49 %). Bien que ces résultats ne soient pas statistiquement significatifs, il sera important de vérifier, au cours des prochaines années, s'il s'agit d'une tendance réelle, ce qui pourrait signaler que les premiers groupes éprouvent une plus grande précarité d'emploi.

Pour sa part, l'EPA indique que, au sein de l'ensemble de la population, le nombre de personnes occupant plusieurs emplois a légèrement diminué depuis 2016, ce qui est de bon augure pour les jeunes. Notre étude longitudinale témoigne cependant que la précarité varie suivant le sexe et le groupe ethnique d'appartenance. Il importe donc de poursuivre les recherches et les débats concernant les restrictions et les possibilités qui, sur le marché du travail, sont le lot des jeunes qui appartiennent à tel ou tel groupe.

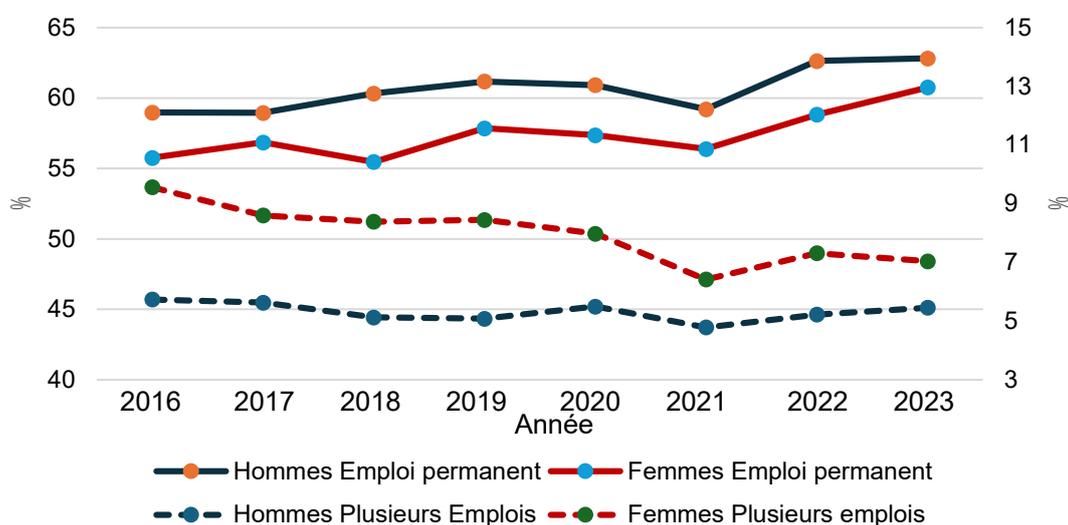


Figure 12.

Évolution comparative du nombre de personnes occupant plusieurs emplois ou des emplois permanents  
 Source : calculs effectués par Ana Ferrer à partir de l'EPA (2016-2023), en tenant compte de la population étudiante.

## Aménagement du travail

Nul n'ignore que la pandémie de COVID-19 a eu, ces dernières années, un impact majeur sur l'existence de tout un chacun, y compris sur les études et le lieu de travail. Au plus fort de la crise (2020-2022), beaucoup de Canadiens se sont vu proposer ou imposer de travailler et d'étudier à distance. À présent que les mesures sanitaires ont été en grande partie levées, il est à nouveau possible pour certains – mais pas pour tous – de travailler ou d'étudier en mode présentiel ou hybride. Nous avons voulu savoir quelle formule préfèrent les jeunes.

C'est parmi les adolescents (15-19 ans) qu'on relève la plus forte proportion de répondants (37 %) à préférer travailler sur place (dans les autres groupes d'âge, cette proportion ne dépasse pas 21 %) ; les jeunes d'âge intermédiaire (20-24 ans) sont les participants qui préfèrent les formules mixtes (70 %, contre au maximum 58 % dans les autres groupes). Ces résultats significatifs sur le plan statistique peuvent sembler ne pas aller de soi – nous considérons généralement les plus jeunes comme friands de technologies et plus à l'aise dans les environnements en ligne. Il sera intéressant de voir comment évolueront ces chiffres dans les prochaines années. Les jeunes de notre cohorte ont été obligés d'étudier à distance ; cela expliquerait-il leur désir fugace de travailler en mode présentiel, ou bien les préférences exprimées actuellement vont-elles persister?

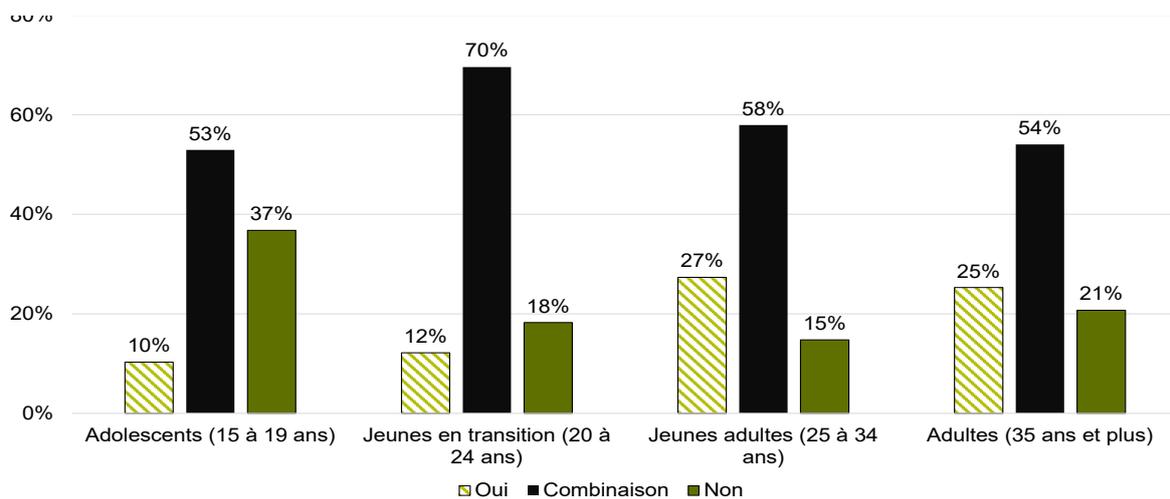


Figure 13. Préférence pour le travail à distance selon le groupe d'âge  
554 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,01$ .

Une étude récente du Work-Learn Institute confirme que, plutôt que de travailler constamment à distance ou constamment sur place, les jeunes préfèrent une formule hybride (Knapp et coll., 2023). Nos collègues signalent aussi que la satisfaction au travail est plus élevée quand cette formule est possible. Le Work-Learn Institute souligne qu'il est important, pour leur permettre de se familiariser avec leur nouveau milieu de travail, de donner aux jeunes la possibilité de s'acquitter de leurs tâches sur place au moins une partie du temps, afin de pouvoir tisser des liens et de découvrir la culture de l'entreprise (Knapp et coll., 2023). En combinaison avec le mode présentiel, le travail à distance a l'avantage d'amener les jeunes à se prendre en charge et à réfléchir par eux-mêmes (Knapp et coll., 2023).

**Les jeunes de notre cohorte ont été obligés d'étudier à distance; cela expliquerait-il leur désir fugace de travailler en mode présentiel, ou bien les préférences exprimées actuellement vont-elles persister?**

Les employeurs ont intérêt à se demander comment tirer parti des préférences exprimées par les jeunes membres de leur personnel, pour le bien de ces derniers comme pour celui de l'entreprise. Comment faire en sorte qu'ils nouent des liens avec le reste du personnel et s'imprègnent de la culture de l'entreprise quand ils travaillent dans ses locaux, plutôt que d'enchaîner les téléconférences ?

## Comment peuvent les employeurs faire en sorte que les jeunes nouent des liens avec le reste du personnel et s'imprègnent de la culture de l'entreprise quand ils travaillent dans ses locaux, plutôt que d'enchaîner les téléconférences ?

### Bien-être financier

Il est bien connu que, de manière générale, les femmes sont moins bien payées que les hommes (Baker et coll., 2023; Youthful Cities [sans date]) ; les réponses recueillies dans le cadre de l'étude longitudinale le confirment.

Nos résultats, statistiquement significatifs, indiquent que les participantes à l'étude touchent une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins. L'écart est particulièrement marqué dans le cas des bas salaires. La proportion des participantes qui gagnent moins de 30 000 \$ est de 52 %, contre 44 % dans le cas de leurs homologues masculins.

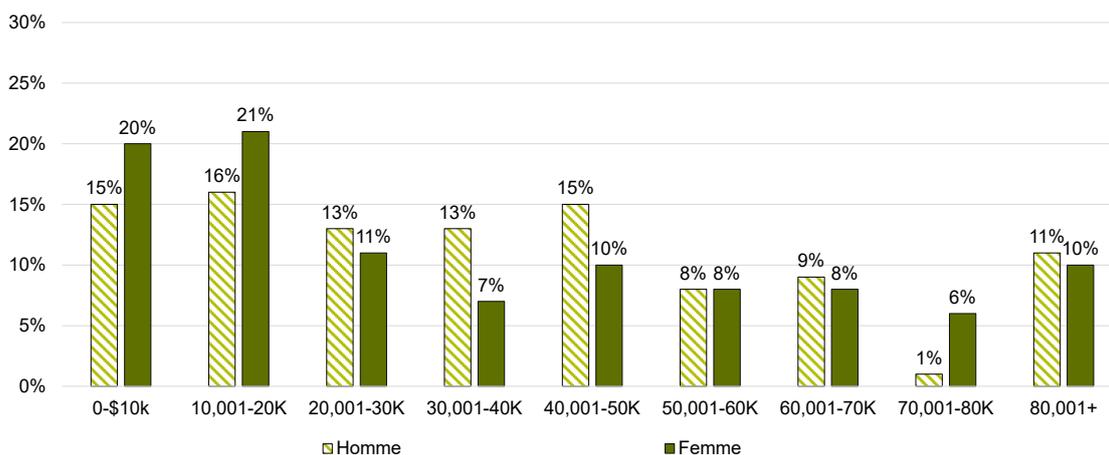


Figure 14. Gains annuels selon le sexe

401 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,05$ .

À l'examen des résultats, notre équipe a été surprise de constater que l'écart entre les sexes était plus marqué pour les revenus les plus faibles que pour les revenus les plus élevés. Consultée, Ana Ferrer (notre économiste) a fait remarquer que, en général, les femmes moins instruites sont plus nombreuses à occuper des emplois dans des secteurs comme l'hôtellerie ou la vente au détail, caractérisés par des salaires plus faibles. De leur côté, leurs homologues masculins travaillent généralement comme hommes de métier ou apprentis dans des secteurs plus rémunérateurs (construction, électricité, menuiserie ou plomberie).

Nous avons voulu approfondir ce point. Un récent rapport de la Chambre de commerce du Canada indique que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est particulièrement marqué dans les secteurs du commerce de détail, du commerce de gros et du service à la

clientèle (les femmes y gagnent en moyenne 11 \$ de moins à l'heure). En revanche, pour les emplois spécialisés et dans les secteurs du transport, de la production ou des services publics, l'écart est moindre – de l'ordre de 6 à 8 \$ (Abdou et Gill, 2024).

Si les écarts de revenu observés selon le sexe parmi les jeunes persistent, comment y remédier ? Des chercheurs ont montré que, chez les femmes, la littératie financière peut jouer grandement et à plus d'un titre – planification financière, intégration au marché du travail, possibilité d'agir sur son bien-être financier (Sundarasan et coll., 2023). Un bon point de départ consisterait donc à adapter les programmes jeunesse de manière à améliorer la littératie financière des femmes. Analogues aux campagnes visant à promouvoir la présence des femmes en science, technologie, ingénierie ou mathématiques (STIM), les programmes « Femmes de métier » peuvent être un autre élément de solution. Ils n'auraient pas seulement pour effet d'accroître la diversité des genres parmi les gens de métier ; ils permettraient aussi aux femmes moins instruites d'occuper des emplois mieux payés.

**Si les écarts de revenu observés selon le sexe parmi les jeunes persistent, comment y remédier ?**

### Épanouissement au travail

Nous avons aussi voulu savoir si les jeunes s'épanouissaient au travail. Encore faut-il définir ce que cela veut dire. Plusieurs discussions entre notre équipe, celle de la Fondation RBC et le Conseil consultatif des partenaires de l'étude longitudinale nous ont amenés à conclure que l'épanouissement au travail peut se comprendre de différentes façons. Afin de nous faire une idée aussi complète que possible, nous avons décidé de prévoir plusieurs questions portant sur la satisfaction de vivre, l'équilibre entre travail et vie privée, le sentiment d'être estimé par l'employeur ou les collègues, la résilience au travail et la collaboration avec les membres du personnel habilités à prendre des décisions.

### Équilibre travail-vie personnelle

Nous avons demandé aux jeunes participants s'ils étaient satisfaits de leur existence et de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. De manière générale, ils se disent heureux de leur vie actuelle. L'étude Perspectives jeunesse de RBC menée en 2023 indiquait aussi que, dans l'ensemble, les jeunes Canadiens étaient davantage satisfaits de leur existence qu'en 2022 (Simpson, 2023). L'étude longitudinale montre toutefois que les jeunes du groupe intermédiaire (20-24 ans) et les jeunes adultes (25-34 ans) sont légèrement moins satisfaits que les autres participants de leur vie actuelle et de l'équilibre travail-vie privée. En outre, par rapport aux adolescents (15-19 ans) et aux adultes (35 ans ou plus), ils disposent plus rarement de moyens efficaces de se détendre quand le travail est particulièrement prenant. Seuls les résultats concernant ce dernier

point sont statistiquement significatifs, mais il sera intéressant de cerner de plus près les tendances que nous venons d'évoquer.

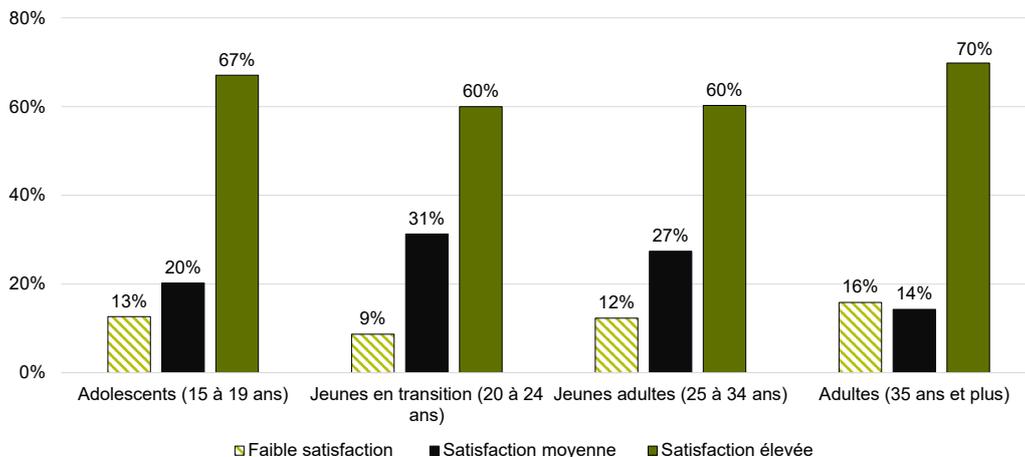


Figure 15. Satisfaction de vivre selon le groupe d'âge

403 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement non significatif.

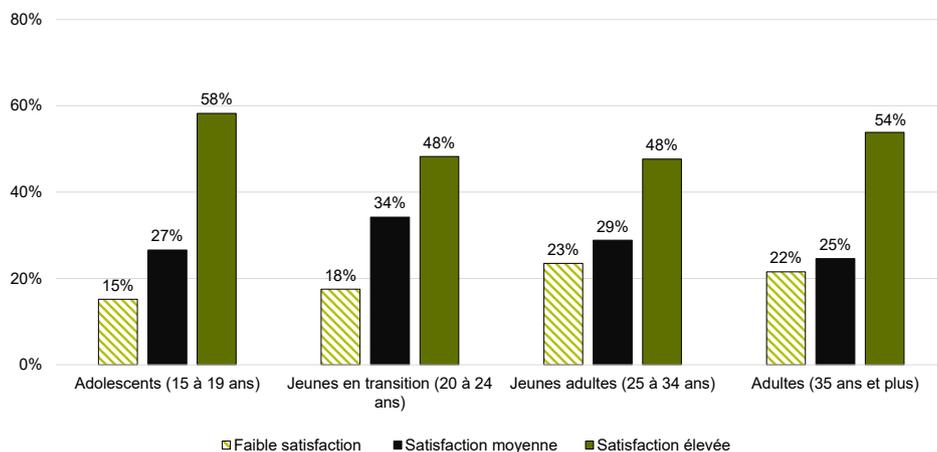


Figure 16. Équilibre travail-vie privée selon le groupe d'âge

403 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement non significatif.

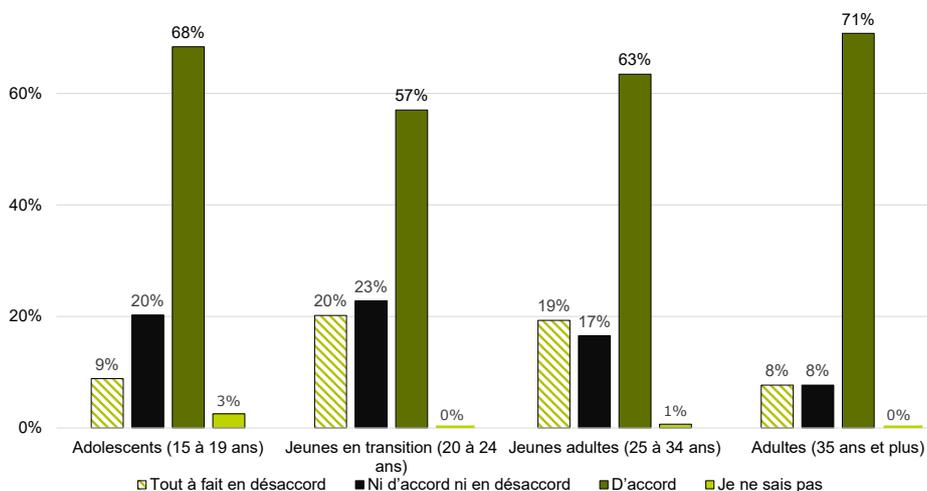


Figure 17.

Développement des aptitudes à se détendre malgré la pression au travail, selon le groupe d'âge  
403 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,1$ .

Le fait n'est pas nouveau : les journaux nous informent régulièrement qu'une proportion alarmante de jeunes Canadiens ont des problèmes de santé mentale, se sentent désarmés face au stress professionnel et éprouvent de la solitude ou de l'isolement au travail (TELUS Santé, 2024). La pandémie de COVID-19 n'a certainement fait qu'aggraver la situation. En 2023, le Boston Consulting Group indiquait que 40 % des employés de 18 à 24 ans se disent mentalement « à un point de rupture » (Bonin et coll., 2023).

Nous avons également posé des questions sur la résilience au travail ; certains de nos indicateurs de résilience étaient liés au sentiment d'être estimés dans son milieu professionnel. L'analyse indique que les participants d'âge intermédiaire (20-24 ans) et les jeunes adultes (25-34 ans) se sentent légèrement plus appréciés que les adolescents (15-19 ans) et les adultes (35 ans ou plus). Bien que ces résultats ne soient pas statistiquement significatifs, notre équipe les a analysés en se demandant s'ils ne pouvaient pas indiquer que les jeunes font passer le travail avant la joie de vivre et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Si tel est le cas, comment faire en sorte qu'ils obtiennent le soutien nécessaire pour se sentir estimés au travail et, en même temps, se maintenir en bonne santé mentale et physique ? Les résultats n'étant pas significatifs, nous nous garderons de conclure, mais nous continuerons de surveiller ce point.

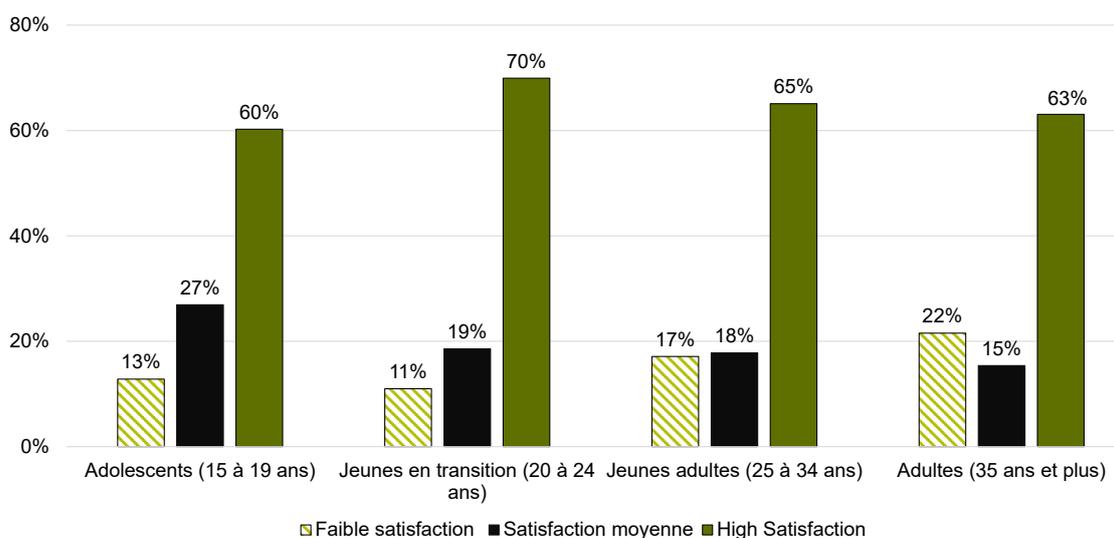


Figure 18. Sentiment d'être apprécié au travail selon le groupe d'âge  
402 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement non significatif.

Dans son rapport, le Boston Consulting Group indique que la prise en compte sérieuse des questions de santé mentale par les entreprises favorise la croissance de ces dernières (Bonin et coll., 2023). Les chercheurs suggèrent aux cadres supérieurs de considérer comme un impératif commercial l'élaboration de stratégies visant à favoriser la santé mentale et le bien-être du personnel (Bonin et coll., 2023). Il serait également crucial de fournir aux gestionnaires des stratégies et des méthodes leur permettant de soutenir les jeunes employés en veillant à ce qu'ils sentent qu'on les voit, les entend et les met à contribution, mais aussi à ce que des systèmes structurels assurant leur bien-être soient en place (Bonin et coll., 2023).

## Épanouissement au travail

En plus des questions posées, une échelle de mesure de l'épanouissement au travail élaborée par des universitaires permet de faire le point à ce sujet dans le cadre de l'étude longitudinale.

Énoncés	Traitement des données
Je suis souvent en train d'apprendre.	Échelle de Likert de 1 (« Totallement en désaccord ») à 5 (« Totallement d'accord »)
Je continue d'apprendre au fil du temps	
Je constate que je m'améliore continuellement	
Je n'apprends pas du tout	
Je me perfectionne beaucoup en tant que personne	
Je me sens utile et dynamique	
J'ai de l'énergie et de l'entrain	
Je ne me sens pas énergique	
Je me sens alerte	
Je me réjouis toujours à la perspective d'une nouvelle journée	

Tableau 4. Énoncés associés à l'échelle de mesure de l'épanouissement au travail  
Source : (Porath et coll., 2012)

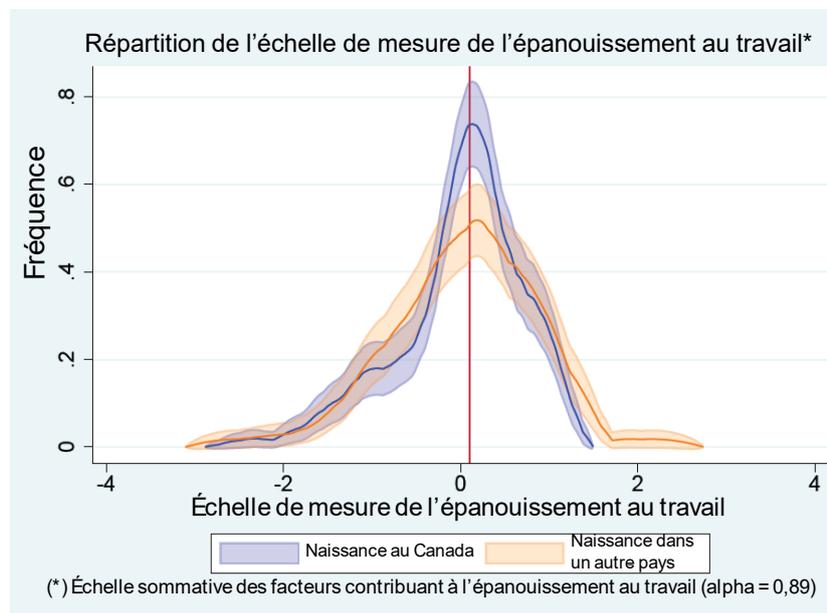


Figure 19. Épanouissement au travail selon le lieu de naissance

L'échelle est fondée sur dix énoncés se rapportant à l'apprentissage et à la vitalité des employés. Nous avons groupé les réponses aux énoncés positifs (en mettant donc de côté les énoncés « Je n'apprends pas du tout » et « Je ne me sens pas énergique ») et mené des analyses selon différents profils démographiques. Le nombre de points obtenus est en rapport direct avec le degré d'épanouissement au travail. Les résultats indiquent que, en moyenne, les jeunes immigrants s'épanouissent au travail nettement moins que les jeunes nés au Canada.

On sait effectivement que, au Canada, les immigrants sont en butte à différents obstacles en matière d'emploi, de promotion et d'insertion sociale (Ertorer et coll., 2022). Les participants à une étude qualitative menée en Ontario disaient faire face à des formes de discrimination au travail, en raison de leur culture et de leur niveau d'instruction, et sentir souvent qu'on ne tenait pas leurs connaissances en grande estime (Ertorer et coll., 2022). Selon les chercheurs, il est crucial que les immigrants nouent des liens avec leurs collègues et leurs supérieurs ; cela favorise l'insertion sociale et contribue à instaurer un milieu favorable qui permettra aux premiers de mieux comprendre les normes et les valeurs de l'entreprise tout en acquérant un sentiment d'appartenance (Ertorer et coll., 2022 ; Malik et Manroop, 2017).

**Les résultats indiquent que, en moyenne, les jeunes immigrants s'épanouissent au travail nettement moins que les jeunes nés au Canada.**

Nos propres constats indiquent que les immigrants ont grandement besoin de soutien supplémentaire pour s'intégrer dans les milieux de travail canadiens. Nous invitons les entreprises à épauler particulièrement leurs jeunes employés issus de l'immigration, afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes, contribuer à la croissance nationale et s'épanouir au travail.

**Nous invitons les entreprises à épauler particulièrement leurs jeunes employés issus de l'immigration, afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes, contribuer à la croissance nationale et s'épanouir au travail.**

### **Collaboration intergénérationnelle**

Les recherches menées dans le cadre du Projet jeunesse et innovation montrent que les jeunes possèdent de remarquables aptitudes qui, stimulées et bien utilisées, entraînent le renforcement de l'innovation et ont des impacts positifs sur le plan sociétal, environnemental et économique (Dougherty et Clarke, 2018). Une manière de tirer parti de leurs aptitudes consiste à créer des possibilités de collaboration intergénérationnelle, autrement dit à permettre aux jeunes et aux adultes de travailler ensemble, tournés vers un même objectif (Zeldin, 2004). Les jeunes ont souvent des idées audacieuses ; quand on leur donne la possibilité de les exposer aux décideurs et de travailler en partenariat avec leurs aînés, la résolution des problèmes sociaux, économiques ou environnementaux complexes se révèle plus facile (Ho et coll., 2015).

Passablement intergénérationnels par nature, les milieux de travail sont aussi des endroits où il faut résoudre des problèmes complexes. C'est pourquoi nous avons décidé de faire porter également l'étude longitudinale sur les possibilités de collaboration entre décideurs et jeunes employés. Nous avons demandé aux seconds s'ils avaient l'occasion de soumettre leurs idées aux premiers (supérieurs directs, membres de la haute direction ou du conseil d'administration, etc.). À ceux qui répondaient par l'affirmative, nous avons demandé s'ils pensaient qu'on les écoutait, si on les prenait au sérieux et si les décideurs donnaient suite à leurs idées.

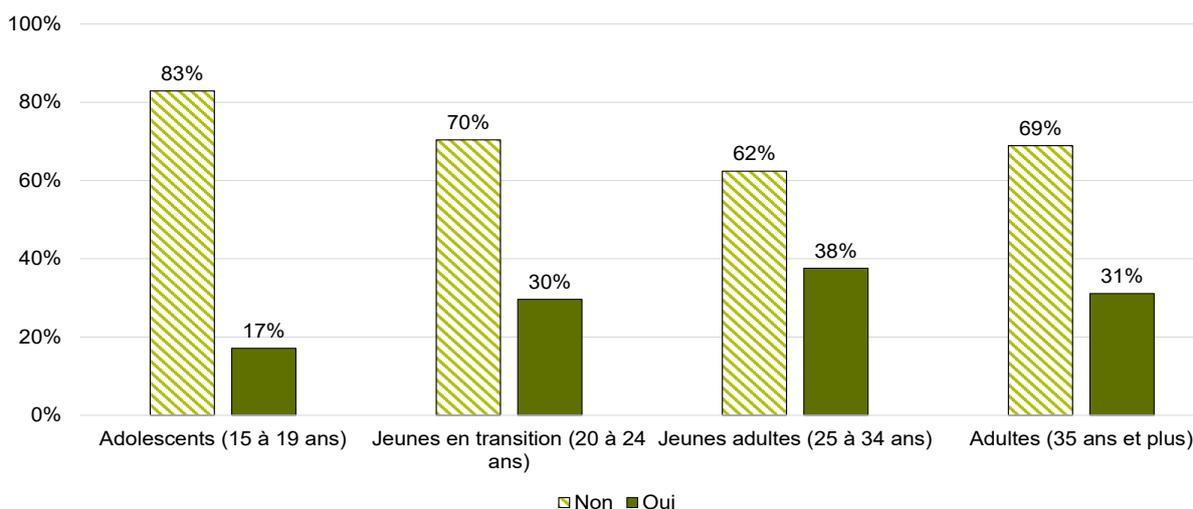


Figure 20. Possibilité de soumettre des idées aux décideurs de l'entreprise, selon le groupe d'âge  
362 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,05$ .

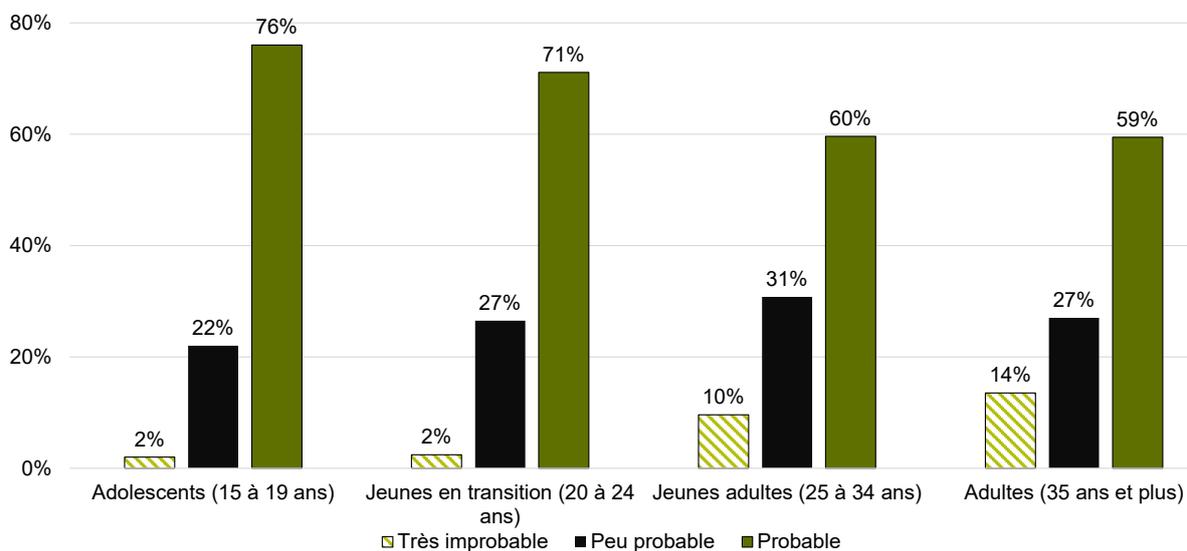


Figure 21. Degré d'écoute des décideurs à l'égard des idées des jeunes, selon le groupe d'âge  
274 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,1$ .

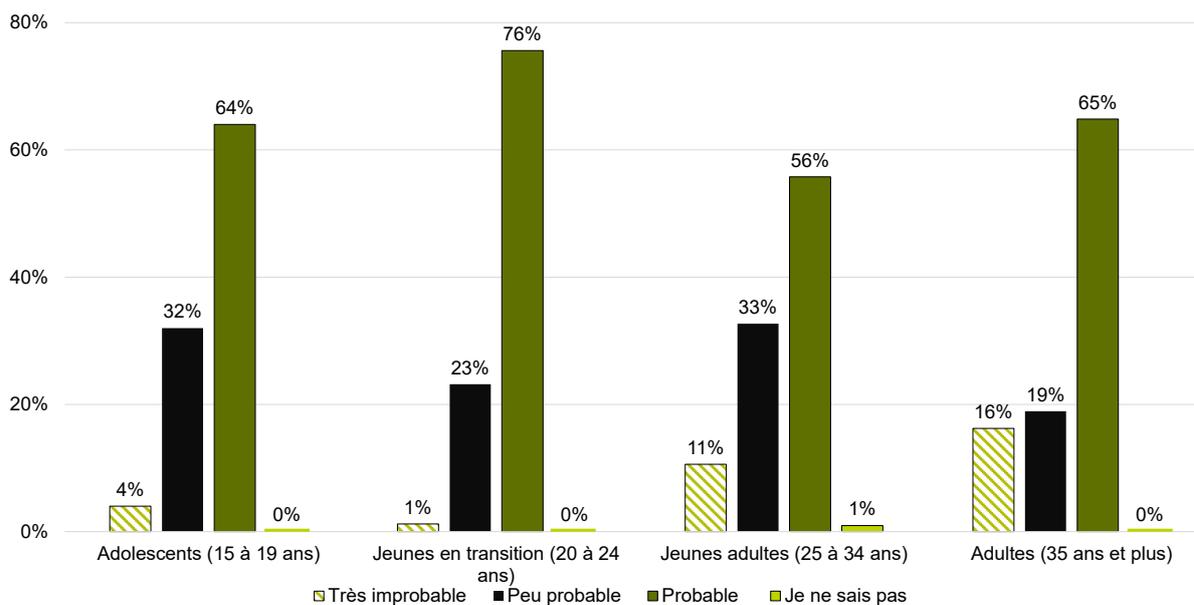


Figure 22. Considération accordée à l'égard des idées des jeunes, selon le groupe d'âge  
273 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,05$ .

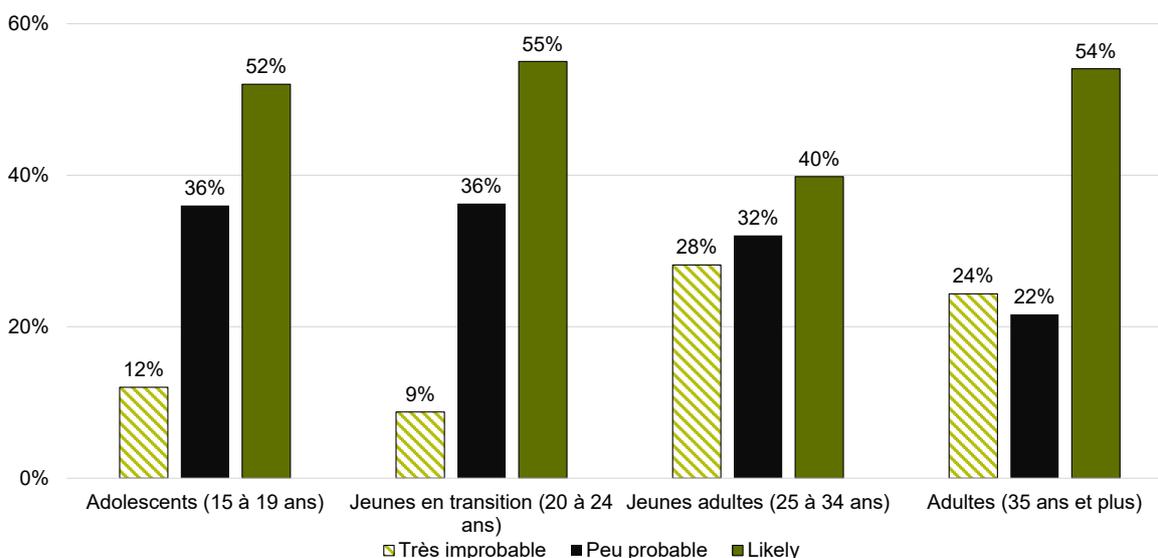


Figure 23. Mise en application des idées des jeunes par les décideurs, selon le groupe d'âge  
270 participants à l'étude longitudinale. Statistiquement significatif. Valeur  $p < 0,05$ .

Tous statistiquement significatifs, les résultats montrent que, bien que n'ayant guère l'occasion (quel que soit leur âge) de soumettre leurs idées aux décideurs, les jeunes pensent que, le moment venu, on les entendra et les prendra au sérieux. Toutefois, ils sont moins sûrs que les décideurs mettront leurs idées en application. Ces résultats corroborent les constats que nous avons faits dans le cadre de recherches portant sur le bénévolat chez les jeunes.

Le constat soulève une question : comment, de la part des employeurs, favoriser la collaboration intergénérationnelle, compte tenu en particulier du vieillissement de la population canadienne (Zimonjic, 2022) ? Il est vital non seulement de créer des milieux de travail diversifiés sur le plan générationnel, mais aussi de faciliter la collaboration entre les différents groupes d'âge. Combinées à l'expertise de leurs aînés, les aptitudes et les compétences propres aux jeunes peuvent permettre aux employeurs de trouver plus facilement des solutions aux grands problèmes de l'heure (Dougherty et Clarke, 2018).

**Comment, de la part des employeurs, favoriser la collaboration intergénérationnelle, compte tenu en particulier du vieillissement de la population canadienne ?**

## Chapitre 4

### Discussion et perspectives

Nous espérons que les informations recueillies auprès de la première cohorte des participants à l'étude longitudinale RBC sur les jeunes et l'inclusion économique permettront de discuter des enjeux que représente l'emploi pour les jeunes Canadiens. Par nature, les premiers résultats ne sont pas longitudinaux. Ils donnent toutefois une première idée de la situation et laissent entrevoir les tendances ou dynamiques que notre équipe devra surveiller au cours des prochaines années, qu'il s'agisse des conditions d'emploi offertes aux jeunes, de leur situation socioéconomique, des liens qu'ils tissent au travail ou de leur bien-être général. Nos constats préliminaires nous incitent par ailleurs à inviter employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques à s'attaquer aux problèmes soulignés dans le présent rapport, en suivant les pistes de solution qui s'en dégagent.

**Nos constats préliminaires nous incitent par ailleurs à inviter employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques à s'attaquer aux problèmes soulignés dans le présent rapport, en suivant les pistes de solution qui s'en dégagent.**

Les participants à l'étude longitudinale présentent des profils variés : plus de la moitié sont des femmes, plusieurs groupes d'âge sont en jeu, certains appartiennent à des groupes racisés et ils vivent dans des endroits très divers. Néanmoins, les jeunes du Québec sont fortement sous-représentés, ce qui pose des problèmes, puisque cette province regroupe 20 % de la population canadienne. Nous n'avons guère entendu s'exprimer non plus les jeunes des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut (sous-représentés également dans l'Enquête sur la population active de Statistique Canada). Pour les prochaines cohortes, nous nous efforcerons de corriger le tir. **Nous recommandons que les chercheurs qui s'intéressent au même sujet s'efforcent, de manière culturellement adaptée, de mieux faire comprendre les conditions d'emploi qui prévalent dans ces régions.**

Le niveau d'instruction des participants d'âge intermédiaire (20-24 ans) ou jeunes adultes (25-34 ans) est plus élevé que celui de la population canadienne prise dans son ensemble. Il n'est pas facile de savoir si les jeunes participants aux programmes financés par RBC ont un niveau d'instruction supérieur parce qu'ils ont suivi ces programmes et continuent d'étudier, ou parce que leur niveau était déjà élevé à l'origine. Au cours des prochaines années, nous surveillerons cet indicateur et chercherons à y voir plus clair. En se pose donc la question, **comment garantir que les programmes jeunesse soient à la portée des moins instruits et que ces derniers puissent y participer ? Il est essentiel de faire en sorte que les jeunes qui en ont le plus besoin puissent suivre ces programmes et accroître ainsi leurs chances de réussir au travail.**

L'étude longitudinale montre non seulement que les jeunes se voient offrir aujourd'hui moins de possibilités d'apprentissage intégré au travail que les diplômés de 2020 (Statistique Canada, 2024c), mais aussi que 58 % seulement des répondants qui ont cette possibilité sont rémunérés pour cela. Les données les plus récentes ne remontent qu'à 2020 ; de toute évidence, des recherches supplémentaires s'imposent si l'on veut bien comprendre la situation actuelle. **Maintenant que la pandémie est chose du passé, comment multiplier les possibilités d'apprentissage intégré au travail et comment faire en sorte qu'elles soient offertes de manière équitable à tous les jeunes ?**

Les participantes à l'étude disent consacrer moins d'heures à leur perfectionnement professionnel que leurs homologues masculins. **Comment accroître le nombre d'heures de perfectionnement dévolues annuellement aux jeunes femmes ?**

Parmi les jeunes qui participent à notre étude, les femmes, les Autochtones et les personnes d'origine latino-américaine ou philippine sont plus susceptibles que les autres d'occuper plusieurs emplois. Les résultats ne sont pas statistiquement significatifs, mais il est important de continuer à débattre des limitations auxquelles les jeunes sont en butte du fait de leur sexe ou de leur groupe ethnique d'appartenance, et à étudier les mesures à prendre pour que leur soient offerts des emplois moins précaires. Nous ne pouvons mener une analyse multivariée qui aurait révélé les possibles facteurs en jeu (niveau d'instruction, maîtrise de la langue, lieu de résidence...). La collecte de nouvelles données aidant, nous espérons pouvoir utiliser ce genre d'analyse pour mieux comprendre la cause des écarts constatés en matière de précarité d'emploi.

Notre étude longitudinale montre que les adolescents (15-19 ans) sont les plus nombreux à préférer travailler sur place, alors que les jeunes d'âge intermédiaire (20-24 ans) sont les participants qui préfèrent les formules mixtes. Le Work-Learn Institute a également établi que les jeunes sont davantage satisfaits de leur emploi quand on leur donne la possibilité de travailler en mode présentiel au moins une partie du temps (Knapp et coll., 2023). **Il est donc important de se demander comment les employeurs peuvent tirer parti des préférences exprimées par les jeunes membres de leur personnel. Comment faire en sorte aussi que le temps passé en mode présentiel profite aux employeurs comme aux employés ?**

Nous avons constaté que les écarts de revenu entre les participantes et leurs homologues masculins, surtout dans les salaires plus bas. **Si les écarts de revenu observés selon le sexe parmi les jeunes persistent, comment y remédier ?** Comment faire en sorte que les femmes puissent, dès le début de leur carrière, occuper des emplois mieux rémunérés ? Une analyse multivariée permettrait de trouver la cause des écarts constatés. L'éducation peut jouer un rôle – si certaines jeunes femmes choisissent des champs d'études ou des carrières qui se soldent par une moindre rémunération, ce peut être en raison de la conception traditionnelle des rôles au sein de la société. Un bon point de départ consisterait à adapter les programmes jeunesse de manière à améliorer la littératie financière des femmes. Analogues aux campagnes visant à accroître la présence des femmes en science, technologie, ingénierie ou mathématiques (STIM), les programmes

« Femmes de métier » gagneraient à être soutenus davantage – les gens de métier gagnent habituellement mieux leur vie que les employés des secteurs de la vente au détail et du service à la clientèle, typiquement féminins.

Par rapport aux adolescents (15-19 ans) et aux adultes (35 ans ou plus), les participants d'âge intermédiaire (20-24 ans) ou jeunes adultes (25-34 ans) disent plus rarement disposer de moyens efficaces de se détendre. Comment faire en sorte qu'ils obtiennent le soutien nécessaire pour s'épanouir au travail et dans leur vie personnelle ?

Les résultats montrent que les jeunes immigrants sont moins nombreux à s'épanouir au travail que les jeunes nés au Canada. Des études indiquent que, dans notre pays, les immigrants sont en butte à différents obstacles en matière d'emploi, de promotion et d'insertion sociale (Ertorer et coll., 2022). Il est vital d'offrir aux immigrants l'aide dont ils ont besoin pour s'intégrer dans les milieux de travail canadiens. Les employeurs devraient aussi se demander comment leur offrir davantage de possibilités et nouer avec eux des relations qui leur permettent de contribuer pleinement à la prospérité du pays tout en s'épanouissant au travail.

Nos jeunes répondants estiment parfaitement possible la collaboration avec les décideurs, mais les occasions sont rares. **Sachant que la population vieillit rapidement, comment les employeurs peuvent-ils faciliter la collaboration intergénérationnelle ?** Il est crucial que les représentants des différentes générations travaillent main dans la main. En tirant parti des aptitudes et des compétences des jeunes – combinées à l'expertise de leurs aînés –, les employeurs seraient plus en mesure de s'attaquer aux problèmes complexes et de mettre en application les idées novatrices (Dougherty et Clarke, 2018).

Compte tenu des résultats présentés ici et de l'analyse qui précède, nous recommandons ce qui suit aux bailleurs de fonds, aux décideurs politiques et aux employeurs.

### **Recommandations à l'intention des bailleurs de fonds et des décideurs politiques**

- Soutenir les efforts visant à mieux comprendre les conditions d'emploi qui prévalent pour les jeunes du Yukon, du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest, tout en faisant en sorte que ces efforts soient culturellement adaptés.
- Soutenir les efforts visant à assurer à ceux dont le niveau d'instruction est plus faible un accès équitable aux programmes destinés aux jeunes, tout en les aidant à y participer jusqu'au bout.
- Investir dans des recherches plus poussées permettant de mieux comprendre les tendances observées en matière d'apprentissage intégré au travail, de déterminer qui peut suivre les programmes de ce genre, de savoir comment les mettre à la portée du plus grand nombre et d'en mesurer l'impact sur l'emploi des jeunes.
- Soutenir les efforts visant à faire en sorte que les femmes puissent accorder plus d'heures à leur perfectionnement professionnel et à la formation en cours d'emploi.

- Corriger l'écart salarial entre les hommes et les femmes en soutenant les initiatives visant à promouvoir l'équité salariale et la littératie financière pour les femmes ; soutenir les initiatives telles que Femmes de métier afin que les jeunes femmes puissent, dès le début de leur carrière, obtenir des emplois mieux rémunérés.

### **Recommandations à l'intention des employeurs**

- Tenir compte de l'intérêt des plus jeunes pour le travail sur place ou en mode hybride ; veiller, dans le premier cas, à ce que les tâches soient valorisantes et se prêtent particulièrement à l'établissement de liens professionnels.
- Offrir davantage d'occasions de collaboration intergénérationnelle et admettre la valeur de points de vue différents, sachant notamment que la population canadienne vieillit.
- Veiller à ce que les femmes aient davantage de possibilités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement professionnel.
- Offrir davantage de soutien et de ressources aux jeunes d'âge intermédiaire (20-24 ans) et aux jeunes adultes (25-34 ans) afin d'assurer leur épanouissement au travail.
- À l'égard des jeunes immigrants, prendre des mesures afin de faciliter leur perfectionnement professionnel et leur intégration à l'entreprise.

## Chapitre 5

### Conclusion

À partir des informations recueillies auprès de la première cohorte des participants à l'étude longitudinale sur les jeunes et l'inclusion économique RBC, un débat devrait pouvoir s'amorcer sur les difficultés que rencontrent les jeunes Canadiens et sur les possibilités qui s'offrent à eux. L'étude portera sur bien d'autres cohortes. Notre équipe est impatiente d'analyser les tendances et lignes de force qui s'en dégageront afin de mieux comprendre la situation socioéconomique des jeunes et les liens qu'ils nouent au travail, tout en fournissant d'autres aperçus pertinents aux employeurs, bailleurs de fonds et décideurs politiques afin qu'ils puissent corriger le tir en temps réel et mettre en œuvre les possibilités qui se seront fait jour.

#### **Prochaines étapes à suivre dans le cadre de l'étude longitudinale**

Les programmes financés par RBC faisant l'objet d'un recrutement continu, nous collectons régulièrement des données, soit auprès des nouvelles cohortes, soit auprès des participants que nous avons commencé à sonder. Nous allons donc pouvoir mener des analyses plus complexes, par exemple en articulant nos données et les résultats du Sondage d'évaluation post programme RBC ou en appariant les résultats de l'étude longitudinale et les données recueillies par Statistique Canada aux fins de l'EPA. Les premiers résultats réellement longitudinaux seront présentés dans le prochain rapport, au printemps de 2025.

Nous préparons par ailleurs une nouvelle étude sur la conception et la mise en œuvre des programmes RBC, dans le cadre de laquelle les partenaires concernés de RBC fourniront de l'information qui permettra de mieux mesurer les retombées des programmes financés par cette dernière. Nous pourrons ainsi préciser l'influence des différentes approches suivies par les concepteurs sur les bienfaits retirés par les participants. Il s'agit d'une étude novatrice, unique en son genre dans le domaine considéré. Nous espérons qu'elle permettra de mieux cerner les enjeux pour les jeunes Canadiens, de les aider à trouver leur voie et d'éclairer les organismes jeunesse ou dirigés par des jeunes, de façon qu'ils puissent optimiser l'impact et l'efficacité de leurs programmes.

## Références

- Abdou, M. & Gill, P. (2024). *Barely breaking ground: The slow stride of progress for women in business leadership and entrepreneurship*. Canadian Chamber of Commerce. [https://bdl-ide.ca/wp-content/uploads/2024/03/Barely\\_Breaking\\_Ground\\_March\\_2024.pdf](https://bdl-ide.ca/wp-content/uploads/2024/03/Barely_Breaking_Ground_March_2024.pdf)
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Andreß, H.-J., Golsch, K., & Schmidt, A. W. (2013). *Applied panel data analysis for economic and social surveys*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-32914-2>
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2023). Pay transparency and the gender gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, 15(2), 157–183. <https://doi.org/10.1257/app.20210141>
- Becker, R. (2022). Gender and survey participation. An event history analysis of the gender effects of survey participation in a probability-based multi-wave panel study with a sequential mixed-mode design. *Methods, Data, Analyses*, 16(1), 3–32. <https://doi.org/10.12758/mda.2021.08>
- Bhattacharyya, P., Jena, L. K., & Pradhan, S. (2019). Resilience as a mediator between workplace humour and well-being at work: An enquiry on the healthcare professionals. *Journal of Health Management*, 21(1), 160–176. <https://doi.org/10.1177/0972063418821815>
- Bonin, G., Horne, J., Halliday, K., & MacDonald, C. (2023). *The next frontier of workplace culture: How employers can win on mental health and wellbeing*. Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/publications/2023/workplace-burnout-costing-canadian-companies-billions>
- Busby, C. & Muthukumar, R. (2016). *Precarious positions: Policy options to mitigate risks in non-standard employment*. C.D. Howe Institute. <https://www.cdhowe.org/public-policy-research/precarious-positions-policy-options-mitigate-risks-non-standard-employment>
- Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, & Social Sciences and Humanities Research Council. (2018). *Tri-Council policy statement: Ethical conduct for research involving humans*. Government of Canada. <https://ethics.gc.ca/eng/documents/tcps2-2018-en-interactive-final.pdf>
- Coleman, A. (2023). *Calculating Ontario's living wages*. Ontario Living Wage Network. [https://assets.nation-builder.com/ontariolivingwage/pages/110/attachments/original/1699276527/Calculating\\_Ontario's\\_Living\\_Wages\\_-\\_2023.pdf?1699276527](https://assets.nation-builder.com/ontariolivingwage/pages/110/attachments/original/1699276527/Calculating_Ontario's_Living_Wages_-_2023.pdf?1699276527)
- Co-operative Education and Work-Integrated Learning Canada. (n.d.). *What is work-integrated learning (WIL)?* <https://cewilcanada.ca/CEWIL/CEWIL/About-Us/Work-Integrated-Learning.aspx?hkey=ed772be2-00d0-46cd-a5b8-873000a18b41>
- Dougherty, I. & Clarke, A. (2018). Wired for innovation: Valuing the unique innovation abilities of emerging adults. *Emerging Adulthood*, 6(5), 358–365. <https://doi.org/10.1177/2167696817739393>
- Employment and Social Development Canada. (2016). *Understanding the realities: Youth employment in Canada - Interim report of the Expert Panel on Youth Employment*. Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/youth-expert-panel/interim-report.html>
- Ertorer, S. E., Long, J., Fellin, M., & Esses, V. M. (2022). Immigrant perceptions of integration in the Canadian workplace. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41(7), 1091–1111. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2019-0086>
- Estrada, M., Woodcock, A., & Schultz, P. W. (2014). Tailored panel management: A theory-based approach to building and maintaining participant commitment to a longitudinal study. *Evaluation Review*, 38(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/0193841X14524956>
- Galarneau, D., Kinack, M., & Marshall, G. (2020). *Work-integrated learning during postsecondary studies, 2015 graduates*. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00003-eng.htm>
- Glavin, P. (2020). Multiple jobs? The prevalence, intensity and determinants of multiple jobholding in Canada. *Economic and Labour Relations Review*, 31(3), 383–402. <https://doi.org/10.1177/1035304620933399>
- Government of Canada. (2020). *Canada's youth policy*. <https://www.canada.ca/en/youth/programs/policy.html>
- Ho, E., Clarke, A., & Dougherty, I. (2015). Youth-led social change: Topics, engagement types, organizational types, strategies, and impacts. *Futures*, 67, 52–62. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2015.01.006>

- Khan, T. H., Drewery, D., Ademuyiwa, I., Fannon, A.-M., & Phillips-Davis, C. (2024). An investigation of barriers experienced by students from equity-deserving groups in a Canadian co-op program. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 25(1), 51–65. [https://www.ijwil.org/files/IJWIL\\_25\\_1\\_51\\_65.pdf](https://www.ijwil.org/files/IJWIL_25_1_51_65.pdf)
- Knapp, K., Xing, I., & Drewery, D. (2023). Implications of remote work for co-operative education students' workplace friendships. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 24(4), 505–521. [https://www.ijwil.org/files/IJWIL\\_24\\_4\\_505\\_521.pdf](https://www.ijwil.org/files/IJWIL_24_4_505_521.pdf)
- Malik, A. & Manroop, L. (2017). Recent immigrant newcomers' socialization in the workplace: Roles of organizational socialization tactics and newcomer strategies. *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(5), 382–400. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2016-0083>
- Martin, J. C. & Lewchuk, W. (2018). *The generation effect: Millennials, employment precarity and the 21st century workplace*. McMaster University. <https://sexuality.mcmaster.ca/pepsa/documents/the-generation-effect-full-report.pdf>
- Morissette, R. (2021). *Portrait of youth in Canada: Data report – Chapter 2: Youth employment in Canada*. Statistics Canada. <https://publications.gc.ca/site/eng/9.902004/publication.html?wbdisable=true>
- Nichols, L. (2023). Working through the unknowns: Canadian youth's experience of employment during the COVID-19 pandemic. *Canadian Journal of Family and Youth*, 15(3), 113–129. <https://doi.org/10.29173/cjfy29951>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Flannery, G. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Procyk, S. & Howson, K. (2023). *Untapped potential: Working together to open doors to opportunity through scholarships*. Royal Bank of Canada. <https://www.rbc.com/en/future-launch/resource-type/research-insights/untapped-potential-scholarship-report/>
- RBC Future Launch. (2023). *Communications toolkit for RBC Future Launch partners*.
- Revilla, M. & Ochoa, C. (2017). Ideal and maximum length for a web survey. *International Journal of Market Research*, 59(5), 557–565. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2501/IJMR-2017-039>
- Royal Bank of Canada. (n.d.). *RBC Future Launch guidelines and eligibility*. <https://www.rbc.com/community-social-impact/apply-for-funding/future-launch-guidelines.html>
- Royal Bank of Canada. (2018). *Humans wanted: How Canadian youth can thrive in the age of disruption*. [https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/\\_assets-custom/pdf/RBC-Future-Skills-Report-FINAL-Singles.pdf](https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/_assets-custom/pdf/RBC-Future-Skills-Report-FINAL-Singles.pdf)
- Simpson, S. (2023, April 21). *Eight in 10 (81%) young Canadians report satisfaction with their life, up 4 points from last year*. Ipsos. <https://www.ipsos.com/en-ca/more-young-canadians-report-satisfaction-with-their-life>
- Statistics Canada. (2023, December 1). *Canadian Survey on Disability: From 2017 to 2022, American Sign Language* [Video]. <https://www.statcan.gc.ca/en/sc/video/canadian-survey-disability-2017-2022>
- Statistics Canada. (2024a). *Frequently asked questions—Information for survey participants*. <https://www.statcan.gc.ca/en/survey/faq>
- Statistics Canada. (2024b). *Labour Force Survey (LFS)*. <https://www.statcan.gc.ca/en/survey/household/3701>
- Statistics Canada. (2024c). *Work-integrated learning participation during postsecondary studies, by province of study*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710024901>
- Sundarasan, S., Rajagopalan, U., Kanapathy, M., & Kamaludin, K. (2023). Women's financial literacy: A bibliometric study on current research and future directions. *Heliyon*, 9(12), Article e21379. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21379>
- TELUS Health. (2024). *TELUS Mental Health Index*. [https://go.telushealth.com/hubfs/MHI%202024/Canada\\_MHI\\_March\\_English\\_2024.pdf](https://go.telushealth.com/hubfs/MHI%202024/Canada_MHI_March_English_2024.pdf)
- von Wachter, T. (2020). The persistent effects of initial labor market conditions for young adults and their sources. *Journal of Economic Perspectives*, 34(4), 168–194. <https://doi.org/10.1257/JEP.34.4.168>
- Youthful Cities. (n.d.). *Can young people afford to live in Canadian cities?* <https://www.rbc.com/en/future-launch/resource-type/research-insights/can-young-people-afford-to-live-in-canadian-cities/>
- Zeldin, S. (2004). Youth as agents of adult and community development: Mapping the processes and outcomes of youth engaged in organizational governance. *Applied Developmental Science*, 8(2), 75–90.

[https://doi.org/10.1207/s1532480xads0802\\_2](https://doi.org/10.1207/s1532480xads0802_2)

Zimonjic, P. (2022, April 28). *Canada's working-age population is older than ever, StatsCan says*. CBC News.  
<https://www.cbc.ca/news/politics/canada-working-age-poupopulation-census-1.6432398>

## Annexe A: Sondage

### Questionnaire utilisé

#### Section 1 : Questions sur la situation d'emploi et le statut socio-économique

1. Quel âge avez-vous ? [MENU DÉROULANT]
2. Afin de permettre la comparaison des données avec celles du reste de la population canadienne, veuillez indiquer les trois premiers caractères de votre code postal.

Code postal : [ZONE DE TEXTE]

3. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?
  - a) Employé
  - b) Travailleur autonome
  - c) Sans emploi, mais en recherche d'emploi
  - d) Sans emploi ni en recherche d'emploi

*Si le répondant indique a. Employé ou b. Travailleur autonome, passage à la question 5. S'agit-il d'un emploi que vous occupez depuis moins de 12 mois ?*

*Si le répondant indique c. Sans emploi, mais en recherche d'emploi ou d. Sans emploi ni en recherche d'emploi, affichage de la question 4. Quelle est la principale raison pour laquelle vous avez quitté votre travail ou vous ne travaillez pas ?*

4. Quelle est la **principale** raison pour laquelle vous ne travaillez pas ?
  - a) Fin de l'emploi (emploi temporaire ou fin de contrat)
  - b) Fin de l'emploi (licenciement ou congédiement)
  - c) Grossesse ou nécessité de vous occuper de vos enfants
  - d) Autres responsabilités personnelles ou familiales
  - e) Santé mentale
  - f) Santé physique
  - g) Contrecoup de la COVID-19
  - h) Autre (facultatif) [ZONE DE TEXTE]

*Passage à la section 2 : Questions sur les études si le répondant a indiqué c. Sans emploi mais à la recherche d'un emploi ou d. Sans emploi ni en recherche d'emploi à la question 2. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?*

5. S'agit-il d'un emploi que vous occupez depuis moins de 12 mois ?
  - a) Oui
  - b) Non
6. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous occupé plus d'un emploi simultanément ?
  - a) Oui
  - b) Non
7. Quel est le niveau de votre poste actuel ? Si vous occupez plus d'un emploi, veuillez considérer votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures).
  - a) Niveau d'entrée (membre du personnel, représentant, associé)
  - b) Intermédiaire (coordonnateur, analyste, spécialiste)
  - c) Cadre de premier niveau (premier directeur, cadre superviseur, chef de projet, chef d'équipe, chef de bureau)
  - d) Cadre intermédiaire (directeur général principal, directeur général, directeur général associé, directeur régional, conseiller)
  - e) Haute direction (chef, président, vice-président, cadre dirigeant)
8. Parmi les types d'emploi suivants, lequel décrit le mieux l'emploi dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures ?

*Notez qu'un emploi permanent est un emploi qui peut perdurer aussi longtemps*

*que l'employé le souhaite, dans la mesure où la conjoncture le permet. Autrement dit, aucune date de cessation d'emploi n'est prévue. À l'inverse, un contrat à durée déterminée a une date de cessation d'emploi prévue ou se termine dès qu'un projet précis est terminé.*

- a) Travail occasionnel (travail sur demande, travail manuel payé à la journée)
- b) Travail saisonnier (p. ex., emploi d'été)
- c) Contrat à durée déterminée de moins d'un an
- d) Contrat à durée déterminée d'un an ou plus
- e) Contrat à durée indéterminée
- f) Travail autonome sans employés
- g) Travail autonome avec d'autres personnes qui travaillent pour moi

*Afficher la question 9 si le répondant a indiqué g. Travail autonome avec d'autres personnes qui travaillent pour moi à la question « Parmi les types d'emploi suivants, lequel décrit le mieux l'emploi dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures ? ».*

9. Combien d'employés travaillent actuellement à temps plein pour votre entreprise ?
- a) 1 ou 2
  - b) 3 à 5
  - c) 6 à 9
  - d) 10 ou plus
10. Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement dans le cadre de votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?
- a) 0 à 10
  - b) 11 à 20
  - c) 21 à 30
  - d) 31 ou plus

*Si le répondant indique plus de 30 heures par semaine, passage à la question 12. Combien de semaines par année travaillez-vous ?*

11. Quelle est la **principale** raison pour laquelle vous travaillez à temps partiel ?
- a) École ou formation informelle
  - b) Refus de travailler à temps plein
  - c) Impossibilité de trouver un travail à temps plein
  - d) Grossesse ou nécessité de vous occuper de vos enfants
  - e) Autres responsabilités personnelles ou familiales
  - f) Santé mentale
  - g) Santé physique
  - h) Contrecoup de la COVID-19
  - i) Autre (facultatif) [ZONE DE TEXTE]
12. Combien de semaines par année travaillez-vous à votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ? Une année compte 52 semaines.
- Incluez les semaines où vous avez travaillé à temps partiel ou pris des vacances ou un congé de maladie rémunérés par l'employeur.*

*Excluez les semaines où vous avez été absent et non payé par l'employeur (pour cause de congé de maternité, parental ou d'invalidité, etc.).*

- a) 0 à 10
- b) 11 à 20
- c) 21 à 30
- d) 31 à 40

- e) 41 à 50
  - f) 51 ou plus
13. Quelle a été votre rémunération l'année dernière ? Si vous avez occupé plus d'un emploi au cours des 12 derniers mois, veuillez indiquer la somme cumulée pour tous vos emplois.
- a) 0 \$ à 10 000 \$
  - b) 10 001 \$ à 20 000 \$
  - c) 20 001 \$ à 30 000 \$
  - d) 30 001 \$ à 40 000 \$
  - e) 40 001 \$ à 50 000 \$
  - f) 50 001 \$ à 60 000 \$
  - g) 60 001 \$ à 70 000 \$
  - h) 70 001 \$ à 80 000 \$
  - i) 80 001 \$ ou plus
14. Ces cinq dernières années, y a-t-il eu des périodes pendant lesquelles vous n'étiez ni employé, ni en recherche d'emploi, ni aux études ni en formation ?
- a) Oui
  - b) Non
  - c) Je préfère ne pas répondre
15. Pendant combien de temps n'avez-vous été ni employé, ni en recherche d'emploi, ni aux études ni en formation ?
- a) Une semaine au maximum
  - b) Un mois
  - c) Entre un et six mois
  - d) Entre six mois et un an
  - e) Un an ou plus
16. Dans quel secteur d'activité exercez-vous votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?
- a) Agriculture
  - b) Mines, carrières et extraction pétrolière et gazière
  - c) Services publics
  - d) Construction
  - e) Fabrication
  - f) Commerce de gros
  - g) Commerce de détail
  - h) Transport et entreposage
  - i) Information et culture
  - j) Finances et assurance
  - k) Immobilier et location
  - l) Services professionnels, scientifiques et techniques
  - m) Gestion de sociétés et d'entreprises
  - n) Administration et soutien
  - o) Services de gestion des déchets et d'assainissement
  - p) Services d'enseignement
  - q) Soins de santé et assistance sociale
  - r) Arts, spectacles et loisirs
  - s) Services d'hébergement et de restauration
  - t) Administration publique
  - u) Autre
17. Envisagez-vous de quitter votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?
- a) Oui
  - b) Non

*Si le répondant indique b. Non, passage à la question 19. Dans votre emploi principal, en règle générale, êtes-vous payé si vous manquez une journée de travail ?*

18. Quelle est la principale raison pour laquelle vous envisagez de quitter votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?
- Mission de l'entreprise non conforme à vos valeurs
  - Désir d'obtenir un salaire plus élevé
  - Impression d'être sous-estimé dans votre rôle actuel
  - Désir d'avoir un emploi offrant de meilleures possibilités de croissance professionnelle
  - Désir de changer de parcours de carrière
  - Désir d'avoir davantage de mentorat ou de soutien de la part de votre supérieur
  - Désir d'avoir un emploi vous permettant de faire du télétravail
  - Grossesse ou nécessité de vous occuper de vos enfants
  - Autres responsabilités personnelles ou familiales
  - Santé mentale
  - Santé physique
  - Autre (facultatif) [ZONE DE TEXTE]
19. Dans votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures), en règle générale, êtes-vous payé si vous manquez une journée de travail ?
- Oui
  - Non
20. Quelle est la probabilité que vous perdiez votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) au cours des six prochains mois ?
- Très improbable
  - Peu probable
  - Quelque peu probable
  - Probable
  - Très probable
  - Je ne sais pas
21. Quel est votre aménagement de travail dans votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?
- Télétravail en tout temps
  - Mode présentiel en tout temps (dans un bureau, un magasin, un chantier...)
  - Mode mixte (tantôt en télétravail, tantôt en mode présentiel)
22. Quel serait l'aménagement du travail idéal pour vous ?
- Télétravail en tout temps
  - Mode présentiel en tout temps
  - Mode mixte (tantôt en télétravail, tantôt en mode présentiel)

## Section 2 : Questions sur les études et la formation informelle

23. Quel niveau de scolarité avez-vous atteint ?
- Primaire ou intermédiaire
  - Secondaire
  - Collégial (certificat ou diplôme collégial, ou encore attestation, certificat ou diplôme décerné par un cégep ou un autre établissement non universitaire)
  - Baccalauréat
  - Maîtrise
  - Doctorat
24. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi d'autres études ou une formation informelle ? Veuillez sélectionner toutes les réponses pertinentes.
- Oui, des études secondaires
  - Oui, des études postsecondaires
  - Oui, une formation informelle (tout programme, cours structuré ou tutorat en

dehors d'un établissement d'enseignement [p. ex., un cours de programmation en ligne, une formation sur un logiciel en particulier, etc.]

d) Non, ni études ni formation informelle

25. Êtes-vous actuellement étudiant ou suivez-vous une formation informelle ?

a) Étudiant à temps plein

b) Étudiant à temps partiel

c) Participant à une formation informelle (tout programme, cours structuré ou tutorat en dehors d'un établissement d'enseignement [p. ex., un cours de programmation en ligne, une formation sur un logiciel en particulier, etc.]

d) Non, ni étudiant ni participant à une formation informelle

*Passage à la question 27. Dans quel domaine avez-vous réalisé vos études de niveau le plus élevé ? si le répondant indique a. Étudiant à temps plein, b. Étudiant à temps partiel ou c. Participant à une formation informelle.*

26. Quelle est la **principale** raison pour laquelle vous n'êtes pas inscrit en tant qu'étudiant ou vous ne suivez pas une formation informelle ?

a) Diplôme déjà obtenu

b) Entrée sur le marché du travail déjà effectuée

c) Notes trop faibles

d) Aucune attirance ou prédisposition pour les études

e) Grossesse ou nécessité de vous occuper de vos enfants

f) Autres responsabilités personnelles ou familiales

g) Raisons financières

h) Santé mentale

i) Santé physique

j) Contrecoup de la COVID-19

k) Autre (facultatif) [ZONE DE TEXTE]

27. Dans quel domaine avez-vous réalisé vos études de niveau le plus élevé ?

a) Services éducatifs, services récréatifs et service-conseil

b) Beaux-arts et arts appliqués

c) Sciences humaines et domaines connexes

d) Sciences sociales et domaines connexes

e) Commerce, gestion et administration des affaires

f) Sciences agricoles, biologiques, nutritionnelles et alimentaires

g) Ingénierie et sciences appliquées

h) Technologies et métiers des sciences appliquées

i) Professions de la santé et technologies connexes

j) Mathématiques, informatique et sciences physiques

k) Aucune spécialisation

l) Autre

*Passage à la question 29. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec l'énoncé suivant : « J'ai les aptitudes ou les connaissances nécessaires pour réussir sur le marché du travail. » si le répondant a indiqué c. Sans emploi, mais en recherche d'emploi ou d. Sans emploi ni en recherche d'emploi à la question 2. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?*

28. Votre emploi principal est-il dans le domaine que vous avez étudié ?

a) Oui, il est directement lié à ce domaine

b) Oui, il est quelque peu lié à ce domaine

c) Non, il n'est pas lié à ce domaine

29. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec l'énoncé suivant : « J'ai les aptitudes ou les connaissances nécessaires pour réussir sur le marché du travail. »

a) Tout à fait en désaccord

b) En désaccord.

c) Ni d'accord ni en désaccord

- d) D'accord.
- e) Tout à fait d'accord
- f) Je préfère ne pas répondre

30. Désirez-vous suivre d'autres études ou une formation informelle ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Je ne sais pas.

*Passage à la question 33. Avez-vous eu des expériences d'apprentissage intégré au travail dans le cadre de vos programmes d'études ? si le répondant a indiqué c. Sans emploi, mais en recherche d'emploi ou d. Sans emploi ni en recherche d'emploi à la question 2. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?*

31. Votre emploi principal vous offre-t-il de la formation en cours d'emploi ou des occasions de perfectionnement professionnel ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Je ne sais pas.

*Si le répondant indique b. Non, passage à la question 33. Avez-vous eu des expériences d'apprentissage intégré au travail dans le cadre de vos programmes d'études ?*

32. Au cours des 12 derniers mois, combien d'heures avez-vous consacrées à de la formation en cours d'emploi ou à des occasions de perfectionnement professionnel dans le cadre de votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?

- a) 0 à 10
- b) 11 à 20
- c) 21- à 0
- d) 31 à 40
- e) 41 à 50
- f) 51 ou plus

33. Avez-vous eu des expériences d'apprentissage intégré au travail dans le cadre de vos programmes d'études ?

*Expériences **COMPRISES** en tant qu'expériences d'apprentissage intégré au travail : programme de stage coopératif, stage, formation pratique, stage en clinique, expérience sur le terrain, apprentissage par l'engagement social, projet de consultation, projet de recherche ou expérience d'entrepreneuriat qui faisait partie de votre programme d'études et qui nécessitait de travailler avec ou pour des parties externes comme des employeurs, des organismes communautaires ou le grand public. Expériences **NON COMPRISES** en tant qu'expériences d'apprentissage intégré au travail : placement en milieu de travail ou expérience de travail qui ne faisait pas partie de votre programme d'études.*

- a) Oui
- b) Non

*Si le répondant indique b. Non, passage à la question 37. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous fait du bénévolat pour le compte d'un groupe ou d'un organisme ?*

34. Parmi les énoncés suivants, lequel ou lesquels décrivent le mieux vos expériences d'apprentissage intégré au travail vécues dans le cadre d'un programme d'études ? Veuillez sélectionner toutes les réponses pertinentes.

- a) J'ai travaillé directement avec ou pour une organisation à temps plein pendant une certaine période (p. ex., programme de stage coopératif, stage), ou je travaille encore pour elle.
- b) J'ai travaillé directement avec ou pour une organisation à temps partiel pendant une certaine période (p. ex., stage pratique, stage en clinique), ou je travaille encore pour elle.
- c) J'ai travaillé directement avec ou pour une organisation dans le cadre de l'un de mes cours (p. ex., projet de consultation, projet d'apprentissage par l'engagement social), ou je travaille encore pour elle.
- d) J'ai mis sur pied mon propre projet d'entreprise dans le cadre d'un cours ou de mon programme d'études.

35. Au cours de vos études, pendant combien de temps au total avez-vous participé à des activités d'apprentissage intégré au travail ?
- Moins d'un mois
  - 1 à 6 mois
  - 7 à 12 mois
  - 13 à 18 mois
  - 19 à 24 mois
  - Au moins 25 mois
36. Avez-vous été rémunéré pour l'une ou l'autre de vos expériences d'apprentissage intégré au travail ?
- Oui
  - Non
37. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous fait du bénévolat pour le compte d'un groupe ou d'un organisme ?
- Oui
  - Non

*Si le répondant indique **b. Non**, passage à la question 39. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous aidé quelqu'un sans avoir été rémunéré pour des tâches comme la cuisine, le ménage, l'entretien, le déneigement, les visites à des personnes âgées, le gardiennage, etc. ?*

38. Au cours des 12 derniers mois, combien d'heures avez-vous consacrées au bénévolat ?
- 0 à 10
  - 11 à 20
  - 21 à 30
  - 31 à 40
  - 41 à 50
  - 51 ou plus
39. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous aidé quelqu'un sans avoir été rémunéré pour des tâches comme la cuisine, le ménage, l'entretien, le déneigement, les visites à des personnes âgées, le gardiennage, etc. ?
- Oui
  - Non

*Si le répondant a indiqué **b. Non** à la question 35, passage à la **section 3 : Questions sur l'épanouissement au travail**.*

40. Au cours des 12 derniers mois, combien d'heures avez-vous consacrées à ces activités non rémunérées ?
- 0 à 10
  - 11 à 20
  - 21 à 30
  - 31 à 40
  - 41 à 50
  - 51 ou plus

*Passage à la **section 4 : Objectifs de développement durable** si le répondant a indiqué **c. Sans emploi, mais en recherche d'emploi** ou **d. Sans emploi ni en recherche d'emploi** à la question 2. Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?*

### **Section 3 : Questions sur l'épanouissement au travail**

41. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « Très insatisfait » et 10, « Très satisfait », comment évalueriez-vous actuellement votre vie en général ?

<b>Très insatisfait = 1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Très satisfait = 10</b>	<b>Je ne sais pas.</b>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>									

42. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « Très insatisfait » et 10, « Très satisfait », comment évalueriez-vous votre satisfaction à l'égard de votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?

<b>Très insatisfait = 1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Très satisfait = 10</b>	<b>Je ne sais pas.</b>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>									

43. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « Très insatisfait » et 10, « Très satisfait », comment évalueriez-vous votre satisfaction à l'égard de l'équilibre entre votre vie professionnelle (tous vos emplois) et votre vie personnelle ?

<b>Très insatisfait = 1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Très satisfait = 10</b>	<b>Je ne sais pas.</b>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>									

44. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « Pas du tout apprécié » et 10, « Très apprécié », à quel point vous sentez-vous apprécié à votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) ?

<b>Très insatisfait = 1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>Très satisfait = 10</b>	<b>Je ne sais pas.</b>
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>									

45. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec chacun des énoncés suivants concernant votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) :

<b>Épanouissement au travail</b>	Tout à fait en désaccord (1)	Disagree (2)	Ni d'accord ni en désaccord (3)	D'accord (4)	Tout à fait d'accord (5)	Je ne sais pas (6)
Je suis souvent en train d'apprendre.						
Je continue d'apprendre au fil du temps						
Je constate que je m'améliore continuellement						
Je n'apprends pas du tout						

Je me perfectionne beaucoup en tant que personne						
Je me sens utile et dynamique						
J'ai de l'énergie et de l'entrain						
Je ne me sens pas énergique						
Je me sens alerte						
Je me réjouis toujours à la perspective d'une nouvelle journée						

46. À votre avis, quelle est la probabilité que vous obteniez une promotion à votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) au cours des six prochains mois ?

- a) Très improbable
- b) Peu probable
- c) Quelque peu probable
- d) Probable
- e) Très probable
- f) Je ne sais pas.

47. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu la possibilité de faire part de vos idées aux décideurs dans le cadre de l'un de vos emplois ? Veuillez sélectionner toutes les réponses pertinentes.

- a) Oui, j'ai fait part de mes idées à mon patron
- b) Oui, j'ai fait part de mes idées à des membres de la Haute direction
- c) Oui, j'ai fait part de mes idées au conseil d'administration
- d) Oui, j'ai fait part de mes idées à d'autres décideurs
- e) Non, je n'ai fait part de mes idées à aucun décideur

Si le répondant indique **e. Non, je n'ai fait part de mes idées à aucun décideur**, passage à la question 49. À votre avis, quelle est la probabilité que ces décideurs prennent les mesures suivantes ?

48. À votre avis, quelle est la probabilité que ces décideurs prennent les mesures suivantes ?

	Très improbable (1)	Peu probable (2)	Quelque peu probable (3)	Probable (4)	Très probable (5)	Je ne sais pas (6)
Écouter vos idées						
Prendre vos idées au sérieux						
Donner suite à vos suggestions						

49. Selon vous, à votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures), quelle est la probabilité que les jeunes employés comme vous se voient offrir les possibilités suivantes ?

	Très improbable (1)	Peu probable (2)	Quelque peu probable (3)	Probable (4)	Très probable (5)	Je ne sais pas (6)
Prendre des décisions de manière autonome						
Prendre des risques						
Remettre en question le statu quo						
Proposer des solutions à des problèmes importants						
Mettre en œuvre des solutions à des problèmes importants						
Être récompensé et reconnu pour sa créativité						

50. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou non avec chacun des énoncés suivants concernant votre emploi principal (celui dans le cadre duquel vous travaillez le plus grand nombre d'heures) :

Résilience	Tout à fait en désaccord (1)	En désaccord (2)	Ni d'accord ni en désaccord (3)	D'accord (4)	Tout à fait d'accord (5)	Je ne sais pas (6)
Le travail que je fais m'aide à atteindre mon but dans la vie.						
Je me sens à ma place sur mon lieu de travail.						
Le travail que je fais correspond à mes valeurs et à mes croyances.						
Quand je travaille dur, je m'assure de faire des pauses pour garder mes forces et mon énergie.						
J'ai trouvé des moyens fiables pour me détendre lorsque je suis sous pression au travail.						
J'ai trouvé des moyens fiables pour gérer le stress lié à des événements difficiles au travail.						

51. Dans le cadre de votre travail, utilisez-vous des outils d'intelligence artificielle (IA) générative comme Chat GPT, Bard, Dall E2, etc. ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Je préfère ne pas répondre

#### Section 4 : Objectifs de développement durable

52. À quel point connaissez-vous les objectifs de développement durable (ODD) des

Nations Unies ?

- a) Pas du tout
- b) Un peu
- c) Assez bien
- d) Très bien

**Passage à la section 5 : Questions démographiques si le répondant indique a. Pas du tout.**

53. Le cas échéant, quels sont les objectifs sur lesquels vous mettez le plus l'accent au travail ? Veuillez sélectionner jusqu'à trois objectifs qui vous semblent les plus pertinents.

- a) OBJECTIF 1 : Pas de pauvreté (Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde)
- b) OBJECTIF 2 : Faim « zéro » (Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable)
- c) OBJECTIF 3 : Bonne santé et bien-être (Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge)
- d) OBJECTIF 4 : Éducation de qualité (Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie)
- e) OBJECTIF 5 : Égalité entre les sexes (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles)
- f) OBJECTIF 6 : Eau propre et assainissement (Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable)
- g) OBJECTIF 7 : Énergie propre et d'un coût abordable (Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable)
- h) OBJECTIF 8 : Travail décent et croissance économique (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous)
- i) OBJECTIF 9 : Industrie, innovation et infrastructures (Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation)
- j) OBJECTIF 10 : Inégalités réduites (Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre)
- k) OBJECTIF 11 : Villes et communautés durables (Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables)
- l) OBJECTIF 12 : Consommation et production durables (Établir des modes de consommation et de production durables)
- m) OBJECTIF 13 : Lutte contre les changements climatiques (Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions)
- n) OBJECTIF 14 : Vie aquatique (Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable)
- o) OBJECTIF 15 : Vie terrestre (Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité)
- p) OBJECTIF 16 : Paix, justice et institutions efficaces (Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous)
- q) OBJECTIF 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs (Renforcer les

- moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser)
- r) Aucun

### Section 5 : Questions démographiques

*Nous recueillons des données démographiques afin de nous assurer que notre étude est représentative des jeunes Canadiens. Nous analyserons l'information fournie plus haut en fonction des caractéristiques socio-économiques que nous demandons ci-dessous. Ces données démographiques ne seront liées à aucun de vos renseignements identificatoires.*

54. Quel est le sexe qui vous a été attribué à la naissance ?
- a) Homme
  - b) Femme
  - c) Intersexué
  - d) Je préfère ne pas répondre
55. Parmi les options suivantes, laquelle reflète le mieux votre identité de genre ?
- a) Homme ou homme trans
  - b) Femme ou femme trans
  - c) Personne intergenre, de genre non conforme, de genre non binaire ou de genre fluide
  - d) Personne bispirituelle
  - e) Je préfère me définir comme suit (facultatif) : [ZONE DE TEXTE]
  - f) Je préfère ne pas répondre
56. Vous considérez-vous comme une personne LGBTQ2S+ (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer, bispirituels, etc.) ?
- a) Oui
  - b) Non
  - c) Je suis en questionnement ou je ne sais pas
  - d) Je préfère ne pas répondre
57. Quel est votre lieu de naissance ?
- a) Canada
  - b) États-Unis
  - c) Amérique centrale
  - d) Jamaïque
  - e) Ailleurs dans les Antilles ou aux Bermudes
  - f) Amérique du Sud
  - g) Royaume-Uni
  - h) Allemagne
  - i) France
  - j) Ailleurs en Europe du Nord ou de l'Ouest
  - k) Pologne
  - l) Ailleurs en Europe de l'Est
  - m) Italie
  - n) Portugal
  - o) Ailleurs en Europe du Sud
  - p) Afrique de l'Est
  - q) Afrique du Nord
  - r) Ailleurs en Afrique
  - s) Iran
  - t) Ailleurs en Asie centrale occidentale ou au Moyen-Orient
  - u) Chine
  - v) Corée du Sud
  - w) Ailleurs en Asie de l'Est
  - x) Philippines
  - y) Vietnam
  - z) Ailleurs en Asie du Sud-Est

- aa) Inde
- ab) Pakistan
- ac) Sri Lanka
- ad) Ailleurs en Asie du Sud
- ae) Océanie et autres
- af) Aucune de ces réponses.
- ag) Je préfère ne pas répondre

*Passage à la question 60. Êtes-vous en famille d'accueil ou l'avez-vous été ? si le répondant n'a pas indiqué a. **Canada** à la question 51. Quel est votre lieu de naissance ?*

58. Êtes-vous ou avez-vous déjà été un résident permanent du Canada ? (Un résident permanent [ou immigrant admis] est une personne à qui les autorités de l'Immigration ont accordé le droit de vivre au Canada de façon permanente.)
- a) Immigrant économique (résident permanent)
  - b) Immigrant parrainé par la famille ou autre immigrant (résident permanent)
  - c) Réfugié (résident permanent)
  - d) Immigrant non permanent (p. ex., détenteur d'un permis d'études ou de travail)
  - e) Je préfère ne pas répondre

*Si le répondant indique d. **Immigrant non permanent**, passage à la question 60. Êtes-vous en famille d'accueil ou l'avez-vous été ?*

59. En quelle année êtes-vous devenu un résident permanent (ou immigrant admis) du Canada ?

[MENU DÉROULANT]

60. Êtes-vous en famille d'accueil ou l'avez-vous été ?
- a) Oui
  - b) Non
  - c) Je préfère ne pas répondre
61. Avez-vous déjà séjourné en prison ou dans un centre de détention pour jeunes contrevenants ?
- a) Oui
  - b) Non
  - c) Je préfère ne pas répondre
62. Avez-vous séjourné en prison ou dans un centre de détention pour jeunes contrevenants au cours des 12 derniers mois ?
- a) Oui
  - b) Non
  - c) Je préfère ne pas répondre
63. Comment décririez-vous votre situation financière personnelle globale (tenez compte de vos salaires provenant de tous vos emplois et de tout autre revenu que vous recevez d'autres sources) ?
- a) Situation confortable
  - b) Besoins de base couverts et un peu d'épargne
  - c) Besoins de base à peine couverts
  - d) Besoins de base non couverts
  - e) Je préfère ne pas répondre
64. Dans quel type de collectivité vivez-vous la majeure partie de l'année ?
- a) Région éloignée
  - b) Région rurale
  - c) Banlieue
  - d) Région urbaine
  - e) Dans une réserve
  - f) e préfère ne pas répondre

65. Avez-vous déjà été en situation d'itinérance (vivant dans votre véhicule, dans un refuge ou dans la rue) ?
- Oui
  - Non
  - Je préfère ne pas répondre
66. En matière de logement, quelle est votre situation actuelle ?
- Je suis locataire
  - Je suis propriétaire
  - J'ai un toit mais je ne paie pas de loyer
  - Je vis dans un refuge ou une maison de transition
  - Je vis dans une coopérative d'habitation
  - Autre :
  - Je suis sans logement
  - Je préfère ne pas répondre
67. Êtes-vous... ?
- Arabe
  - Noirs
  - Chinois
  - Philippin
  - Autochtone (Amérique du Nord)
  - Japonais
  - Coréen
  - Latino-Américain
  - Asiatique (Sud de l'Asie) (p. ex., Indien, Pakistanais, Sri-Lankais)
  - Asiatique (Sud-Est de l'Asie) (p. ex., Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais)
  - Asiatique (Ouest de l'Asie) (p. ex., Iranien, Afghan)
  - Blancs
  - Autre groupe (facultatif) [ZONE DE TEXTE]
  - Je préfère ne pas répondre

*Si le répondant indique **f. Autochtone (Amérique du Nord)**, affichage de la question 68. Comment vous définissez-vous ?*

68. Comment vous définissez-vous ?
- Inuk (Inuit)
  - Membre des Premières Nations
  - Métis
  - Autre (Autochtone non affilié, etc.) (facultatif) [ZONE DE TEXTE]
  - Je préfère ne pas répondre
69. Quelle est la première langue que vous avez apprise à la maison dans votre enfance et que vous comprenez toujours ?
- Anglais
  - Français
  - Autre (facultatif) [ZONE DE TEXTE]
  - Je préfère ne pas répondre
70. Est-ce qu'un état physique ou mental de longue durée limite votre capacité à participer pleinement à la vie de votre collectivité, à l'école, au travail ou à d'autres activités ?
- Oui, un état physique
  - Oui, un état mental
  - Oui, un état physique et un état mental
  - Non, aucun état physique ou mental ne limite mes capacités
  - Je préfère ne pas répondre

*Passage à la **section 5 : Merci si le répondant a indiqué **b. Non** à la question 70. Est-ce***

*qu'un état physique ou mental de longue durée limite votre capacité à participer pleinement à la vie de votre collectivité, à l'école, au travail ou à d'autres activités ?*

71. Mon état physique ou mental limite ma capacité à participer pleinement...

	Jamais (1)	Rarement (2)	Parfois (3)	Souvent (4)	Je préfère ne pas répondre (5)
à la vie de ma collectivité					
à l'école					
au travail					
à d'autres activités (p. ex., à des loisirs)					

72. Êtes-vous membre d'un autre groupe traditionnellement sous-représenté ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Je préfère ne pas répondre

*Passage à la fin de la section si le répondant indique « Non » ou « Je préfère ne pas répondre ».*

73. Souhaitez-vous nous faire part de certains éléments dont vous aimeriez que nous tenions compte pour le traitement de vos réponses ? [ZONE DE TEXTE]

### **Section 5: Page distincte à propos des profils LinkedIn**

Nous aimerions continuer de communiquer avec vous à propos de l'évolution de l'étude. En plus de vous envoyer des mises à jour par courriel, nous aimerions être en contact avec vous sur LinkedIn.

N'hésitez pas à nous indiquer l'URL de votre profil LinkedIn afin que nous puissions rester en contact.

En outre, nous aimerions examiner les profils LinkedIn des participants afin de les mettre en parallèle avec les données du sondage que nous avons recueillies. L'objectif est d'analyser les tendances relatives à l'expérience professionnelle et à la formation à l'aide de renseignements de profil accessibles au public, notamment la situation d'emploi, les antécédents professionnels, la formation, les stages, les postes de bénévole et le réseau.

Nous ne communiquerons pas l'URL de votre profil LinkedIn à des tiers, pas même à Objectif avenir RBC. Les URL des profils LinkedIn seront conservées séparément des données du sondage.

Consentement :

	Oui	Non
J'aimerais que LinkedIn communique avec moi au sujet de l'étude longitudinale RBC.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je consens à ce que le Projet jeunesse et innovation utilise mon profil LinkedIn pour la recherche liée à l'étude longitudinale Objectif avenir RBC.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Veuillez saisir l'URL de votre profil LinkedIn ci-dessous : [INSÉRER UNE ZONE DE TEXTE]

### **Section 6: Page distincte à propos de la prime incitative**

Veuillez indiquer vos coordonnées afin que nous puissions vous faire un télévirement de 10 \$ pour vous remercier.

Nous ne communiquerons vos coordonnées à personne. Les renseignements recueillis pour le télévirement ne seront en aucune façon liés aux données de l'étude ; cette information identificatoire sera stockée séparément.

**Important – Vous devez être titulaire d'un compte bancaire canadien.**

Merci d'indiquer si vous acceptez de communiquer votre adresse courriel (elle est nécessaire au télévirement) :

- a. Oui, je veux recevoir le virement de 10 \$.
- b. Non, je préfère ne pas recevoir le virement de 10 \$.

[AFFICHER LE TEXTE CI-DESSOUS SI LA RÉPONSE EST *a. Oui, je veux recevoir le virement de 10 \$.*]

Je reconnais que ce montant reçu de l'Université de Waterloo est imposable, qu'il est de ma responsabilité de l'inclure dans ma déclaration de revenus et que l'Université de Waterloo ne me remettra aucun reçu fiscal pour ce montant.

[INSÉRER UNE CASE À COCHER ICI]

Courriel : [ZONE DE TEXTE]

## Appendix B: Lettre d'Information

### Lettre d'information sur l'éthique

[INSÉRER LA DATE]

*Note : Si vous habitez au Québec et avez moins de 18 ans ou si vous habitez ailleurs au Canada et avez moins de 16 ans, veuillez transmettre cette lettre d'information à vos parents ou tuteurs. S'ils ont des questions ou des préoccupations, ils peuvent communiquer avec nous à l'adresse [youthimpact@uwaterloo.ca](mailto:youthimpact@uwaterloo.ca).*

Bonjour,

Le [Projet jeunesse et innovation](#) de l'Université de Waterloo vise à assurer une participation significative des jeunes dans la recherche et la mise en œuvre de solutions aux problèmes sociaux, environnementaux et économiques, ainsi que leur valorisation pour leurs contributions.

En collaboration avec [Objectif avenir RBC](#), nous menons une étude longitudinale pour analyser les répercussions des programmes financés par Objectif avenir RBC sur les jeunes qui y participent, ainsi que les retombées pour la société et l'économie canadiennes.

Vous êtes invité à participer à cette étude parce que vous avez suivi un programme financé par Objectif avenir RBC, que vous avez répondu à un sondage-évaluation après le programme et que vous avez indiqué vouloir participer aux recherches soutenues par Objectif avenir RBC.

#### Information sur le sondage

Dans le cadre de cette étude, nous vous demanderons de répondre à trois sondages : le premier, au moins un an après avoir répondu au sondage-évaluation après le programme, le deuxième, dans un an et le troisième, un an plus tard. Ces trois sondages nous permettront de suivre l'évolution de votre situation d'emploi et de votre formation sur plusieurs années. Nous communiquerons également avec vous tous les trois mois pour vous demander de mettre à jour vos coordonnées et vous informer de l'évolution de l'étude.

Il vous faudra environ 15 minutes pour répondre au sondage. Vous utiliserez la plateforme de sondage Qualtrics. Qualtrics a mis en place des mesures de protection techniques, administratives et physiques pour protéger les renseignements fournis de la perte, de l'utilisation abusive, ainsi que de l'accès, de la diffusion, de la modification ou de la destruction non autorisés. Toutefois, aucune transmission par Internet n'est totalement sûre ou exempte d'erreurs. Qualtrics collecte temporairement l'adresse IP de votre ordinateur afin d'éviter les réponses en double dans l'ensemble des données, mais ne collecte aucun renseignement susceptible de vous identifier personnellement.

#### Stockage des données

Les données collectées seront stockées sur le compte OneDrive du Projet jeunesse et innovation, ainsi que sur deux disques durs conservés dans un bureau fermé à clé à l'Université de Waterloo. L'accès au compte OneDrive est accordé au personnel, aux étudiants et aux assistants à la recherche du Projet jeunesse et innovation lorsqu'ils travaillent sur le projet. Les données seront conservées pendant au moins sept ans après la fin des six années que durera de l'étude.

## **Données anonymisées**

Une fois les données recueillies, nous anonymiserons vos réponses (votre adresse courriel, les trois premiers caractères de votre code postal et l'URL de votre profil LinkedIn seront supprimés de la base de données associée au sondage). Une fois vos données anonymisées, personne ne pourra établir de lien entre vos réponses et votre identité.

Vos réponses anonymisées seront ensuite transmises à Objectif avenir RBC et aux organismes ayant reçu une subvention Objectif avenir RBC. Elles seront également accessibles au public sur le référentiel en ligne d'Objectif avenir RBC.

## **Analyse des données**

### *Enquête sur la population active*

Vos réponses anonymisées seront également utilisées pour comparer la situation d'emploi des personnes ayant participé aux programmes financés par Objectif avenir RBC à celle des jeunes Canadiens n'ayant pas participé à ces programmes. Cette comparaison sera effectuée en analysant les données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada auprès des répondants des régions où sont offerts des programmes financés par Objectif avenir RBC.

### *Évaluation après le programme Objectif avenir RBC*

Pour comprendre l'importance des aptitudes acquises par les jeunes au cours de leur participation à des programmes financés par Objectif avenir RBC et l'incidence qu'elles ont eue sur leur situation d'emploi, leur formation et leur expérience de travail, nous relierons les réponses anonymisées aux réponses données à Objectif avenir RBC dans le cadre du sondage-évaluation après le programme. Nous créerons alors une base de données distincte qui contiendra les réponses aux deux sondages. Cette nouvelle base de données sera également anonymisée.

### *Profils LinkedIn*

À la fin du sondage, nous vous demanderons de nous indiquer l'URL de votre profil LinkedIn. L'objectif est d'analyser les tendances relatives à l'expérience professionnelle et à la formation à l'aide de renseignements de profil accessibles au public, notamment la situation d'emploi, les antécédents professionnels, la formation, les stages, les postes de bénévole et le réseau. Il ne sera pas obligatoire d'indiquer votre profil LinkedIn ; la formule de consentement pour participer à cette partie de l'étude est d'ailleurs distincte du reste. Nous ne communiquerons pas l'URL de votre profil LinkedIn à des tiers, pas même à Objectif avenir RBC. Les profils LinkedIn seront conservés séparément des données du sondage.

## **Relevés**

Les données collectées seront utilisées pour rédiger un rapport à Objectif avenir RBC et pourront être utilisées dans de futures publications universitaires ou dans le cadre d'études qui exploreront davantage les répercussions des programmes financés par Objectif avenir RBC sur les jeunes qui y participent, ainsi que sur la société et l'économie canadiennes.

## **Consentement et retrait de consentement**

Si vous ne souhaitez pas participer à l'étude, vous pourrez le signifier jusqu'à un mois après avoir reçu le sondage ; passé ce délai, les données seront anonymisées. Si vous décidez de retirer votre consentement, vos réponses seront supprimées. Vous pouvez également ignorer toutes les questions du sondage auxquelles vous ne souhaitez pas répondre.

## **Prime incitative**

À titre de remerciement pour votre temps, vous recevrez 10 \$ si vous entrez vos coordonnées à la fin du sondage. Veuillez noter que ce montant est imposable et qu'il est de votre

responsabilité de l'inclure dans votre déclaration de revenus.

Les renseignements recueillis pour communiquer avec vous au sujet du versement du montant de 10 \$ ne seront en aucune façon liés aux données du sondage ; cette information identificatoire sera stockée séparément.

### **Approbation du caractère éthique**

Cette étude a fait l'objet d'un examen par un comité d'éthique de la recherche de l'Université de Waterloo (comité d'éthique de la recherche 44044) et a été approuvée. Si vous avez des questions à poser à ce comité, communiquez avec le Bureau d'éthique de la recherche en composant le 1 519 888-4567 (poste 36005) ou en écrivant à l'adresse [reb@uwaterloo.ca](mailto:reb@uwaterloo.ca). Si vous souhaitez obtenir une copie de la lettre, n'hésitez pas à l'enregistrer et à la télécharger au format PDF.

### **Peuples autochtones**

Si vous êtes autochtone, nous tenons à vous assurer que cette recherche reconnaît la responsabilité des peuples autochtones de préserver et de maintenir leur rôle de gardiens traditionnels des écosystèmes par le maintien de leurs cultures, de leurs croyances spirituelles et de leurs traditions. Cette recherche, qui respecte l'intégrité, la morale et la spiritualité de la culture, des traditions et des relations des communautés autochtones, vise à éviter l'imposition de conceptions et de normes externes. Nous reconnaissons que les communautés autochtones ont le droit d'exclure ou de garder confidentielle toute information concernant leur culture, leurs traditions ou leurs croyances spirituelles. En outre, nous reconnaissons les droits traditionnels des peuples autochtones à contrôler la manière dont les renseignements qu'ils fournissent sont utilisés et consultés. Dans cet esprit, nous avons prévu un espace dans le sondage pour que vous puissiez nous faire part de tout commentaire que vous souhaiteriez que nous prenions en considération lors du traitement de vos réponses.

### **Participation au sondage**

Si vous désirez participer au sondage, cliquez sur le lien contenu dans l'invitation que vous avez reçue par courriel.

### **Questions**

Si vous avez des questions au sujet de l'étude, n'hésitez pas à communiquer avec nous à l'adresse [youthimpact@uwaterloo.ca](mailto:youthimpact@uwaterloo.ca).

Cordialement,  
Ilona Dougherty  
Première directrice générale  
Projet jeunesse et innovation  
Université de Waterloo  
<https://uwaterloo.ca/youth-and-innovation>

