

**Connaître
reconnaître
et valoriser**

**les métiers en Action
Communautaire
Autonome Jeunesse**



**Conditions de travail et situation
financière des travailleurs
et travailleuses**

Une étude de la Coalition Interjeunes
2025



**Conception, recherche,
cueillette de données,
analyse, rédaction
et visualisation des données**

Marie Anne Guichandut

Comité recherche

Adrienne Winrow
Audrey-Anne V. LeBlanc
Caroline Forget-Galipeau
Cynthia St-Jacques
Elsa Baudry
Francis Soulard
Katia Savard
Marie-Hélène Germain
Maxime Rainville
Mélanie Desrosiers
Mélanie Lavoie
Nathalie Bergeron
Sara Millar
Simon Beaudin
Zoé Rhéaume

Révision du contenu

Nathalie Bergeron, Katia Savard,
Valérie Bineau, Simon Beaudin,
Sophie Laquerre-Duchesne
et Jennifer Robillard

Révision linguistique

Révision AM

Design graphique

Marlène-b.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives
nationales du Québec :
ISBN (Version numérique) :
978-2-9824049-3-9
ISBN (version imprimée) :
978-2-9824049-2-2

Table des matières

Faits saillants	4
Introduction	6
Méthodologie	8
Conditions d'emploi	12
Statuts d'emploi et stabilité d'horaire	13
Syndicat	15
Horaire de travail	15
Rémunération	16
Avantages sociaux	18
Évolution des conditions de travail	19
Enjeux persistants	20
Stratégies mises en place	21
Situation financière des intervenant-es : une précarité répandue	22
Préoccupation et insécurité financière	23
Couvrir ses besoins : un équilibre fragile	25
Le cumul d'emplois : un palliatif coûteux	25
Logement : un poids lourd sur le budget	26
Constats et pistes d'action	30
Conclusion	35
Lexique	36
Bibliographie	38
Remerciements	39

Faits saillants

Les intervenant·es en ACA jeunesse gagnent en moyenne 24,43 \$/h (médiane : 22,50 \$), soit bien en deçà du salaire horaire moyen québécois de 32,94 \$/h observé en 2024 chez les employé·es non syndiqué·es.
(Statistique Canada, 2025)

Chez les 25-30 ans, les jeunes qui travaillent en ACA jeunesse **gagnent en moyenne 5,98 \$ de l'heure de moins** que la moyenne canadienne pour ce groupe d'âge.
(Statistique Canada, 2025)

Le manque de financement, et particulièrement l'insuffisance du financement à la mission, **constitue le premier obstacle à l'amélioration des conditions de travail.**

Le travail communautaire reste trop souvent perçu comme du « cheap labor » accompli par une main-d'œuvre peu qualifiée ou « de vocation », ce qui freine sa reconnaissance et influence les décisions des CA et des bailleurs de fonds.

43 % des intervenant·es considèrent que leur emploi les place en situation de précarité financière.

Chez les 30-34 ans, **un·e travailleur·euse sur cinq consacre 50 % à 75 % de son revenu uniquement au logement**, ce qui réduit fortement la marge pour les autres besoins essentiels.

Malgré des ressources financières limitées, **plusieurs directions d'organismes démontrent une volonté concrète d'améliorer les conditions de travail** en misant à la fois sur des ajustements salariaux et sur un climat humain marqué par la reconnaissance, la souplesse et le bien-être.

Près des deux tiers des personnes en poste depuis plus d'un an estiment que leurs conditions de travail se sont améliorées, notamment grâce à des hausses salariales, à l'ajout d'avantages sociaux et à des politiques internes favorisant la valorisation du personnel.

Enfin, **29 % des répondant·es déclarent qu'elles ou ils ne pourraient pas quitter leur situation de vie actuelle** (relation, colocation, domicile familial) **pour des raisons financières**. Cette réalité entre en tension avec les valeurs fondamentales du milieu communautaire, qui prône l'autonomie, l'émancipation et l'empowerment des personnes, y compris celles qui y travaillent.





Introduction


Ce rapport présente les résultats d'un long travail de documentation mené dans le cadre de l'étude Connaître, reconnaître et valoriser le travail des intervenant·es d'action communautaire autonome (ACA) jeunesse, pilotée par la Coalition Interjeunes. Cette démarche collective vise à mettre en lumière les réalités vécues par celles et ceux qui portent au quotidien l'action communautaire autonome jeunesse, et à mieux comprendre les enjeux qui influencent leur stabilité et leur engagement.

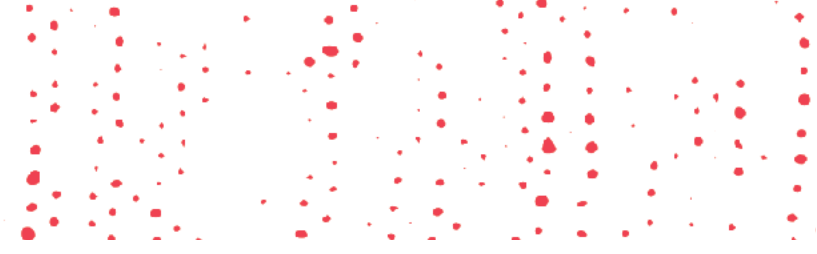
Ce document s'inscrit dans le même travail de recherche que le document intitulé *Regards sur les parcours, les conditions et les perceptions du travail*, mais il met l'accent sur un aspect spécifique et particulièrement préoccupant en 2025 : les conditions d'emploi et la situation financière des intervenant·es.

Pour éclairer ces enjeux, une vaste collecte de données a été réalisée à l'échelle du Québec : plus de 650 répondant·es aux trois sondages diffusés, 17 discussions de groupe, 3 focus groupes, 359 organismes consultés, ainsi qu'une « data party » réunissant une soixantaine de personnes, dont les conseils d'administration des sept regroupements d'ACA jeunesse. Cette richesse d'information permet de dépasser les témoignages isolés pour offrir un portrait représentatif et ancré dans la réalité du terrain.

En conclusion du rapport, un tableau de pratiques inspirantes et de leviers d'action propose des pistes concrètes pour améliorer les conditions de travail et soutenir la reconnaissance du métier.

Ces propositions sont le fruit d'un important travail d'analyse et de mise en commun réalisé par le comité de recherche, nourri par les nombreuses discussions de groupe lors des présentations de données préliminaires ainsi que par les réflexions des regroupements membres d'Interjeunes.





Les actions recensées sont organisées par cibles : ce que les organismes peuvent mettre en place, ce que les regroupements peuvent faire, ce qu'Interjeunes peut entreprendre, et ce que nous pouvons réaliser collectivement en tant que parties prenantes de l'ACA jeunesse.

Nous sommes conscients que plusieurs de ces actions sont déjà mises en œuvre par différents milieux ; si nous les avons relevées, c'est qu'elles nous apparaissent particulièrement inspirantes et porteuses. Certaines propositions invitent également à réfléchir à des collaborations avec des parties prenantes extérieures à l'ACA jeunesse, dans une logique d'alliances élargies.

Enfin, ce rapport rappelle une réalité incontournable : bien qu'elles représentent la force vive de l'ACA jeunesse, les personnes intervenantes doivent composer avec des conditions de travail et de rémunération qui fragilisent leur sécurité économique et compliquent l'attraction et la rétention du personnel. La précarité salariale, les horaires atypiques, le cumul d'emplois ou encore le poids croissant du logement constituent autant de réalités documentées dans les pages qui suivent. L'objectif est de nourrir une réflexion collective et de susciter des actions concrètes pour bâtir un avenir plus juste et durable pour celles et ceux qui portent l'ACA jeunesse.

Note sur les termes utilisés

Dans ce rapport, les termes *intervenant-es*, *coordination* et *directions* sont employés pour regrouper les répondant-es selon leur fonction principale. Le terme *intervenant-es* désigne les personnes qui travaillent directement auprès des jeunes (ex. : animateur-trices, intervenant-es, travailleur-euses de rue, etc.). Le terme *coordination* regroupe toutes les personnes dont le titre contient le mot *coordonnateur* ou une variation. Enfin, *directions* fait référence aux personnes dont le titre comprend le mot *direction*.



Méthodologie

Cette étude a été menée par Interjeunes avec l'appui d'un comité de recherche composé de 15 personnes issues des 7 regroupements nationaux d'organismes d'action communautaire autonome jeunesse, représentant 8 régions administratives du Québec. Ce comité a accompagné toutes les étapes de la démarche, de la conception des outils à l'analyse des données, en passant par la formulation de constats et de recommandations.

Comité de recherche Interjeunes

- Adrienne Winrow, Youth 4 Youth Québec
- Audrey-Anne V. LeBlanc, Enfantaisie
- Caroline Forget-Galipeau, Regroupement des maisons des jeunes du Québec
- Cynthia St-Jacques, L'Antre-jeunes
- Elsa Baudry, Gîte jeunesse
- Francis Soulard, Maisons des jeunes de St-Émile
- Katia Savard, Je Raccroche
- Marie-Hélène Germain, L'Antre-jeunes de Mercier-Est
- Maxime Rainville, Espace-Vivant/Living room
- Mélanie Desrosiers, L'ABC des Hauts-plateaux
- Mélanie Lavoie, Pro-Jeune-Est
- Nathalie Bergeron, Regroupement des écoles de rue autonomes du Québec
- Sara Millar, Centre de prévention du décrochage scolaire Oméga
- Simon Beaudin, Regroupement des organismes communautaires québécois de lutte au décrochage
- Zoé Rhéaume, Grands Frères Grandes Sœurs Québec

L'objectif de la démarche était d'aller à la rencontre des réalités vécues par les intervenant-es du milieu pour mieux comprendre les enjeux liés à leur parcours, à leur rapport au travail, à leurs conditions d'emploi, et aux dynamiques d'attraction et de rétention du personnel.

La démarche s'est déroulée en plusieurs temps, de 2023 à 2025 :

2 sondages

ont été menés entre octobre 2023 et février 2024 :



- Un **sondage auprès des intervenant-es** (n=389) visant à recueillir leurs perceptions du travail, leurs parcours professionnels et leurs aspirations.
- Un **sondage auprès des directions d'organismes** (n=212) portant sur les enjeux d'attraction et de rétention du personnel ainsi que sur les conditions de travail offertes.

Ces deux sondages ont recueilli des réponses provenant de toutes les régions administratives du Québec. Ils offrent un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur d'environ ± 5 %, ce qui permet de dégager des constats fiables à l'échelle nationale.

17 discussions de groupe

ont eu lieu d'octobre 2023 à avril 2024, rassemblant des intervenant-es, des coordinations et directions d'organismes, dans un esprit d'échange et d'exploration collective des enjeux. 556 personnes y ont participé.



3 groupes de discussion ont été réalisés avec 21 membres de la communauté étudiante et stagiaires en travail social, éducation spécialisée, sexologie et techniques d'intervention, afin de comprendre leur perception du travail en ACA jeunesse et les facteurs influençant leur choix de carrière.

Les résultats issus de cette première phase de collecte ont été analysés en comité, puis présentés à l'ensemble des regroupements et de leurs membres, afin de valider les constats et enrichir les interprétations.



Une « data party¹ »

a réuni 60 personnes (membres de CA, directions, intervenant·es) le 12 septembre 2024 pour explorer collectivement les données, discuter des constats et amorcer la formulation de pistes d'action.



Enfin, un troisième sondage,

ciblant l'ensemble des travailleur·euses d'ACA jeunesse (peu importe le statut ou le type de poste), a été réalisé entre avril et juin 2025. Il portait sur les **conditions de travail et la situation financière** des répondant·es.



519 personnes y ont répondu, 449 l'ont rempli en entier. Cet échantillon représente environ 15 % de la population estimée à 3 500 employé·es, ce qui permet une analyse avec un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur d'environ ± 4 %.

Limites de la démarche

Afin d'assurer l'anonymat des répondant·es, aucun renseignement géographique n'a été demandé dans le dernier sondage, ce qui empêche d'analyser les différences régionales. Il est également possible que certaines personnes aient répondu à plus d'un sondage, ce qui pourrait affecter la représentativité des données. Par ailleurs, certains groupes pourraient être sous-représentés, notamment les personnes occupant des fonctions de soutien administratif ou logistique. Enfin, comme la participation reposait sur une démarche volontaire, un biais de sélection est possible : les personnes les plus engagées ou concernées étaient probablement plus enclines à répondre.

¹ Une data party est un événement collaboratif où diverses parties prenantes se réunissent pour examiner et discuter des données collectées lors d'un projet ou d'une recherche. L'objectif est de rendre les données accessibles et compréhensibles pour tous, en utilisant des formats visuels et interactifs, afin de favoriser une analyse collective et une prise de décision éclairée. Cela permet aussi de valider les résultats et de générer des idées pour des actions futures basées sur les données.





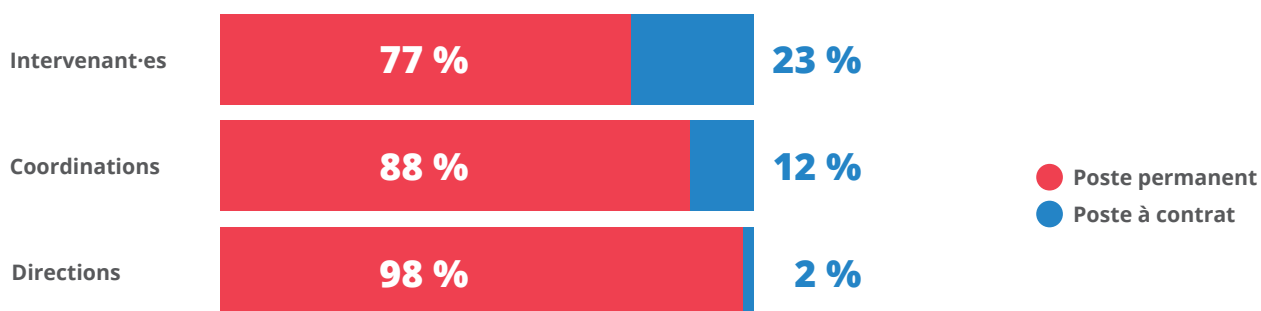
Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi constituent un élément central de l'expérience des personnes qui travaillent en action communautaire autonome jeunesse. Elles influencent non seulement la stabilité et la rétention du personnel, mais aussi la qualité des services offerts aux jeunes. Cette section présente un portrait détaillé des statuts d'emploi, des horaires de travail, de la rémunération et des avantages sociaux, ainsi que l'évolution récente de ces conditions. Il est également question des difficultés rencontrées par les organismes et les stratégies mises en place pour soutenir et valoriser leurs équipes, malgré un contexte de financement souvent contraignant.

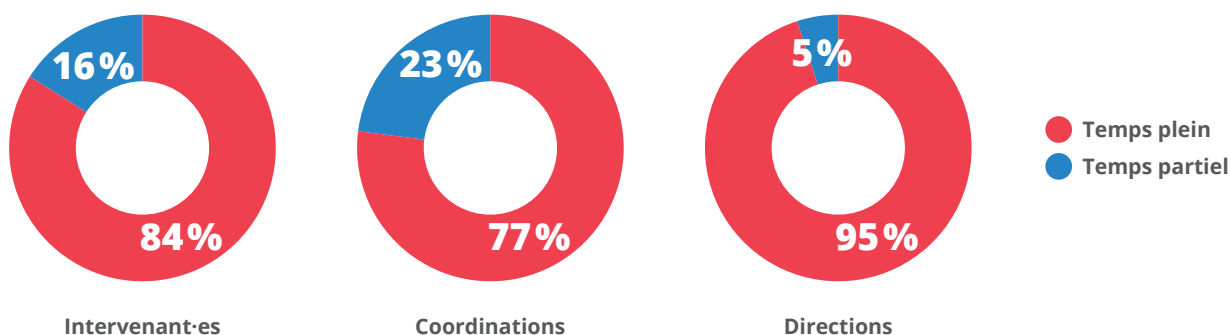
Statuts d'emploi et stabilité d'horaire

Globalement, le secteur communautaire autonome jeunesse se caractérise par une certaine stabilité des conditions d'emploi. En effet, 81 % des travailleur·euses occupent un poste permanent, une proportion qui atteint 98 % chez les directions. La situation est toutefois moins favorable pour les personnes intervenantes, dont plusieurs sont rémunérées à partir de financements par projet : seulement 77 % d'entre elles bénéficient d'un statut permanent, ce qui met en lumière une précarité plus importante à la base de la structure organisationnelle.

Répartition des types d'emploi selon les postes occupés



Horaire type des travailleurs et travailleuses d'ACA jeunesse

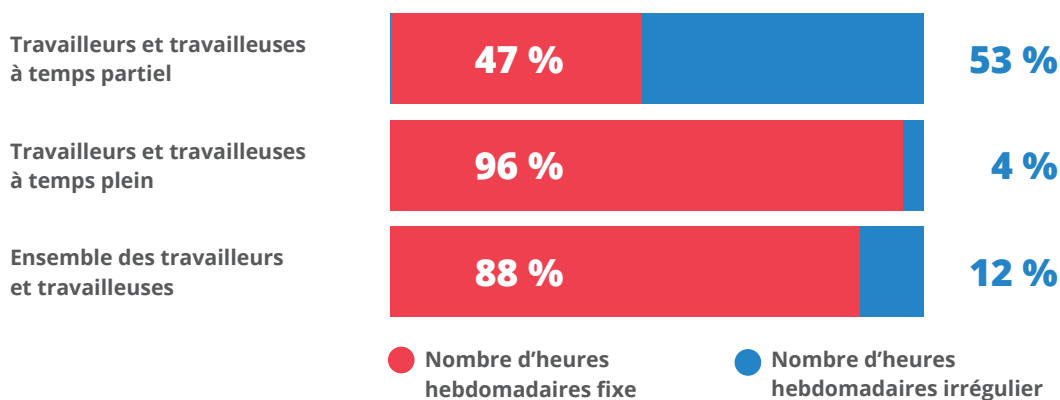


Le temps plein demeure la norme pour 80 % des travailleur·euses, mais avec des variations selon les fonctions : 95 % des directions, 86 % des coordinations et 77 % des intervenant·es occupent un poste à temps plein.

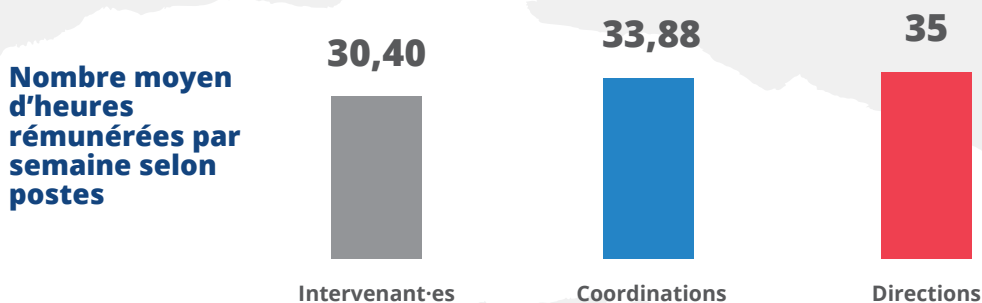
La grande majorité des personnes sondées (88 %) disposent d'un horaire fixe avec un nombre d'heures stable chaque semaine. Les horaires irréguliers, souvent associés au travail sur appel, concernent 12 % des répondant·es, principalement en maison des jeunes et dans les organismes de lutte au décrochage, et touchent surtout les employé·es à temps partiel.



Répartition des heures de travail fixes et variables selon le statut d'emploi



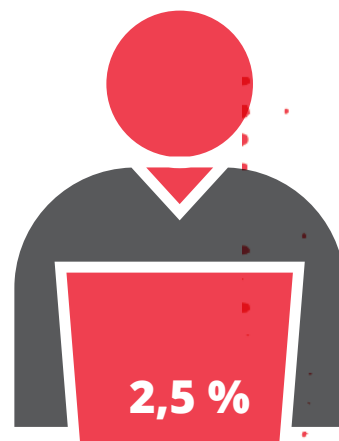
La charge horaire hebdomadaire moyenne se situe à 34,7 heures chez les intervenant·es à temps plein (18 heures pour celles et ceux à temps partiel), 35 heures chez les coordinations et 35,7 heures chez les directions. Une proportion significative dépasse toutefois la barre des 35 heures : 9 % des intervenant·es, 19 % des coordinations et 29 % des directions, ce qui illustre une intensité de travail croissante à mesure qu'on progresse dans la structure organisationnelle



Dans l'ensemble, ces données révèlent un équilibre relatif entre stabilité d'emploi et temps de travail. Elles mettent néanmoins en évidence deux tendances : une pression accrue sur les personnes en coordination et en direction, et une précarité persistante pour une partie des intervenant·es.

Syndicat

Selon les personnes interrogées, le très faible taux de syndicalisation (2,5 %) dans l'ACA jeunesse s'explique par plusieurs réalités propres au milieu. Les équipes, généralement de petite taille, combinées à des salaires modestes, rendent difficile pour les travailleur·euses la possibilité de cotiser à un régime syndical. De plus, le travail dans l'ACA jeunesse est apprécié pour la grande liberté qu'il procure et pour sa capacité d'adaptation continue aux besoins des communautés, une dynamique qui, selon plusieurs, cadre mal avec la structure d'une convention collective. Les personnes salariées proviennent également de parcours diversifiés, souvent marqués par un savoir expérientiel, qui se transpose moins aisément dans le modèle syndical traditionnel. Enfin, la majorité considère que leurs faibles salaires découlent avant tout du sous-financement chronique des organismes plutôt que d'un manque de bonne foi de la part des employeurs, et ne perçoivent donc pas de raison d'adhérer à un syndicat. Il aurait toutefois été pertinent de recueillir aussi le point de vue de personnes œuvrant dans des milieux syndiqués, afin d'enrichir l'analyse.



**des travailleurs
et travailleuses
sont syndiqués-es**

Horaire de travail

Les horaires de travail dans les organismes communautaires jeunesse sont très variés et dépendent largement du type de milieu. Si la majorité des intervenant·es (77 %) travaillent de jour, une grande proportion effectue aussi du travail en soirée (69 %), notamment dans les maisons des jeunes (93 %) et en travail de rue (72 %). Le quart (25 %) travaillent également les fins de semaine, une réalité particulièrement présente en travail de rue (46 %) et en hébergement (32 %).

Le travail de nuit, bien que plus marginal (8 %), est concentré dans les milieux d'hébergement (20 %) et en travail de rue (30 %). Ces horaires atypiques, souvent nécessaires pour rejoindre les jeunes dans leur réalité, peuvent néanmoins poser des défis en matière de conciliation travail-vie personnelle et de conditions de travail.



77 %
travaillent de jour



69 %
travaillent de soir



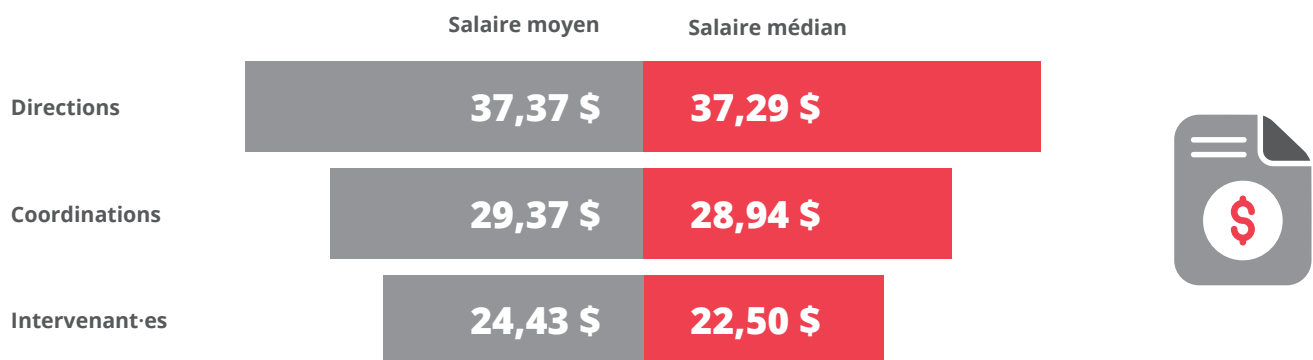
8 %
travaillent de nuit

Rémunération

On estime à 77 % les organismes d'ACA jeunesse qui disposent d'une échelle salariale. Malgré ce cadre, les salaires horaires dans le milieu communautaire jeunesse demeurent nettement inférieurs à la moyenne provinciale. Les intervenant·es déclarent un salaire moyen de 24,43 \$ (médiane de 22,50 \$), les personnes en coordination de 29,37 \$ (médiane de 28,94 \$) et les directions de 37,37 \$ (médiane de 37,29 \$).

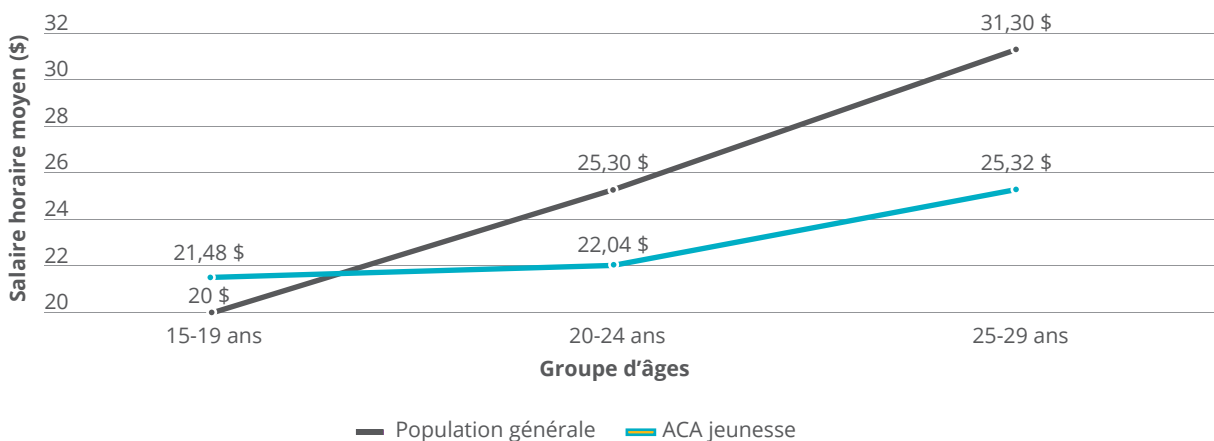
Si les directions dépassent légèrement la moyenne québécoise, les intervenant·es, qui constituent la majorité du personnel, accusent un retard marqué, avec des salaires environ 8 \$ de moins que la moyenne provinciale. À titre comparatif, le salaire horaire moyen au Québec en 2024 pour les employé·es non syndiqué·es ni couvert·es par une convention collective s'élevait à 32,94 \$ (Statistique Canada, 2025).

Salaires horaires moyens et médians selon postes



Considérant que plus de la moitié des intervenant·es d'ACA jeunesse ont moins de 30 ans, la comparaison avec leurs pair·es en dehors du milieu communautaire est particulièrement révélatrice. Alors que les salaires des moins de 20 ans sont relativement avantageux pour celles et ceux qui travaillent en ACA, la tendance s'inverse rapidement. Chez les 25-30 ans, les jeunes qui travaillent ACA jeunesse gagnent en moyenne 5,98 \$ de moins que la moyenne canadienne chez le même groupe d'âge (Statistiques Québec, 2025).

Évolution des salaires horaires moyens selon l'âge : jeunes au Québec et en ACA jeunesse

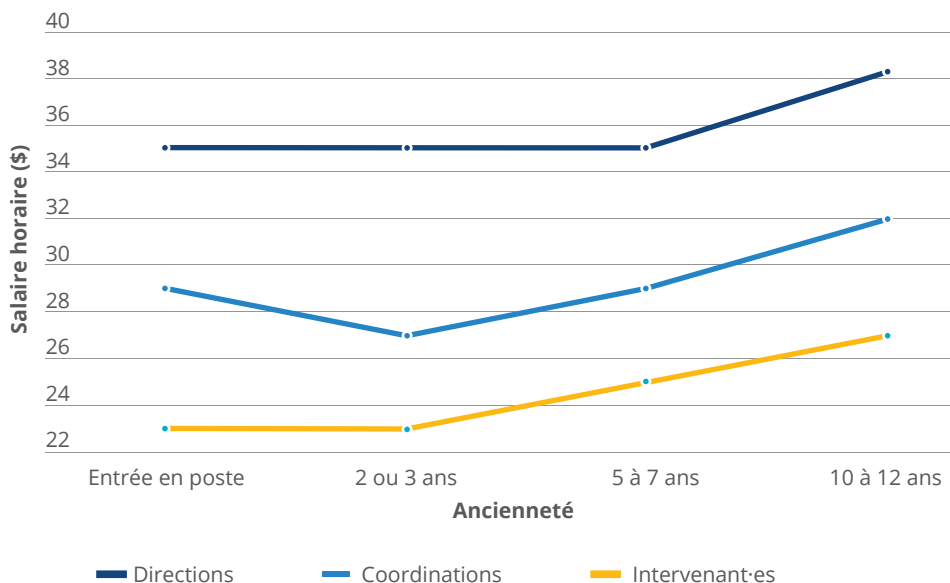


Ce retard est encore plus marqué dans certains types d'organismes, notamment les maisons des jeunes, où le salaire horaire moyen des intervenant·es à temps partiel tombe à 21,15 \$ (médiane de 21 \$) et celui des intervenants à temps plein à 23,85 \$ (médiane de 23,70 \$). Le salaire à l'entrée moyen était à 22,04 \$ en 2025.

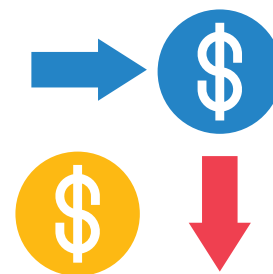
Ces salaires horaires sont aussi inférieurs aux échelles en vigueur dans les réseaux publics. En 2024-2025, l'échelon de départ pour un·e technicien·ne en travail social ou un·e éducateur·trice spécialisé·e dans le secteur public était de 27,01 \$, et pouvait atteindre jusqu'à 38,87 \$ au dernier échelon. Pour les travailleur·euses sociaux, les salaires variaient entre 29,50 \$ et 52,28 \$. Ces comparaisons montrent clairement un écart de valorisation financière entre le milieu communautaire et le secteur public, malgré des compétences souvent similaires et des responsabilités équivalentes. (CPNSSS, 2025)

L'analyse entre les salaires selon l'ancienneté met en lumière une dynamique préoccupante pour la rétention du personnel. Les données, compilées à l'échelle de l'ensemble des organismes sondés, montrent que les salaires d'entrée des nouvelles embauches sont parfois supérieurs à ceux de personnes en poste depuis plusieurs années. C'est notamment le cas dans les postes de coordination, où le salaire moyen à l'embauche (29,91 \$/h) dépasse celui des personnes comptant 2 à 3 ans d'ancienneté (27,64 \$/h), ainsi que celui de plusieurs personnes ayant 5 à 7 ans d'expérience (29,48 \$/h). Une tendance semblable, quoique moins marquée, apparaît également dans les postes de direction. Cette situation crée une pression qui peut inciter les personnes expérimentées à chercher de meilleures conditions ailleurs. Ces résultats doivent toutefois être lus avec prudence, car ils peuvent être influencés par des disparités salariales d'une région à l'autre.

Salaires horaires moyens en 2025 selon l'ancienneté et le poste occupé



« Je travaille depuis 6 ans à mon organisme et je suis payé seulement 1,50 \$ de plus que les nouvelles personnes qui entrent. En 2018 nous avions un salaire compétitif. Ce n'est plus le cas. »



Ce phénomène suggère que les ajustements salariaux récents ont surtout bénéficié aux nouvelles embauches, sans revalorisation équivalente pour les personnes déjà en poste. Il s'explique en partie par la pénurie de main-d'œuvre, qui pousse les organismes à offrir des salaires d'entrée plus compétitifs pour attirer du personnel et maintenir les services.

Cependant, cette stratégie crée un déséquilibre : des personnes recrutées récemment peuvent gagner autant, voire davantage, que celles qui cumulent plusieurs années d'expérience. Cette situation alimente un sentiment d'iniquité et peut fragiliser la motivation, l'engagement et la rétention. Dans un marché de l'emploi fortement concurrentiel, il devient alors plus tentant pour les personnes expérimentées de quitter leur organisme afin d'obtenir de meilleures conditions dès l'embauche. En l'absence de mécanismes d'augmentation structurée ou d'échelles salariales évolutives, les organismes risquent ainsi d'accentuer le roulement qu'ils cherchent pourtant à limiter.

Enfin, les données montrent que le niveau de scolarité n'a pas d'effet marqué sur le salaire horaire. Des personnes titulaires de diplômes techniques ou universitaires peuvent être rémunérées à des taux similaires à celles ayant un niveau de formation moindre. Cette absence de reconnaissance formelle de la qualification peut aussi nourrir un sentiment d'injustice, particulièrement chez celles et ceux qui ont investi dans un parcours académique spécialisé.

Avantages sociaux

Les données révèlent que l'accès aux avantages sociaux demeure inégal dans le milieu communautaire jeunesse. Moins de la moitié des répondant-es (47,9 %) déclarent bénéficier d'un régime de retraite, 54,9 % ont accès à des assurances collectives et seulement 36,3 % disposent d'un programme d'aide aux employé-es (PAE). Les organismes d'hébergement se démarquent en offrant plus d'avantages : 51 % d'entre eux proposent un régime de retraite et 73 % des assurances collectives. Ces protections constituent un levier important pour attirer et retenir le personnel, particulièrement dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. À noter que les milieux syndiqués sont également plus susceptibles d'offrir ces avantages.

Proportion de travailleurs bénéficiant d'avantages sociaux en ACA jeunesse

Régime de retraite

47,9 %

Assurances collectives

54,9 %

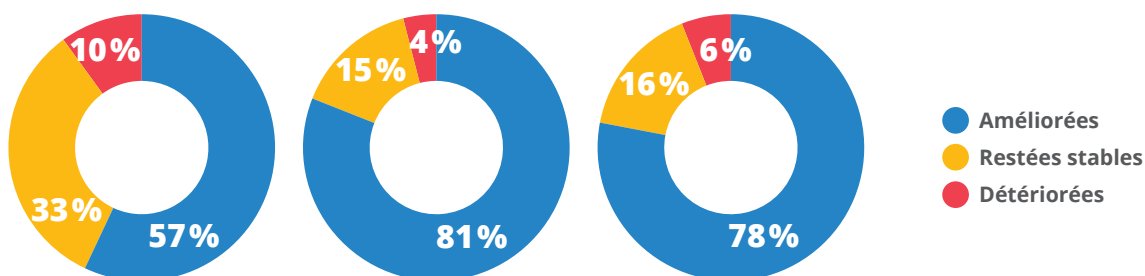
Programme d'aide aux employé-es

36,3 %

Évolution des conditions de travail

Lorsqu'on interroge les personnes ayant plus d'un an d'ancienneté à leur emploi, près des deux tiers (64 %) considèrent que leurs conditions de travail se sont améliorées, contre seulement 8 % qui estiment qu'elles se sont détériorées. Le sentiment d'amélioration s'avère particulièrement marqué chez les personnes occupant des postes de coordination (81 %), suivies des directions (78 %) et, dans une moindre mesure, des intervenant·es (57 %).

Évaluation de l'évolution des conditions de travail chez les personnes en poste depuis plus d'un an



Parmi les éléments les plus fréquemment évoqués pour expliquer cette amélioration figurent les hausses salariales, l'ajout d'avantages sociaux et la révision des politiques internes. Pour plusieurs, la mise en place d'une nouvelle échelle salariale ou l'ajustement des conditions en fonction du coût de la vie se sont révélés déterminants : « Mon salaire augmente chaque année et j'ai de belles conditions. »

D'autres soulignent l'arrivée d'assurances collectives, de régimes de retraite ou de fonds santé mieux-être, ainsi qu'une volonté claire de l'organisation de valoriser son personnel : « Notre CA accorde une importance particulière à la rétention et aux conditions de travail des intervenant·es. »

En revanche, certaines personnes mentionnent une détérioration des conditions, principalement en lien avec la surcharge de travail, le roulement de personnel, ou encore l'écart croissant entre les salaires et l'inflation : « La charge de travail et les responsabilités augmentent grandement, sans différences dans les conditions. »

Enfin, pour un nombre non négligeable de répondant·es, les conditions sont jugées stables, mais l'augmentation du coût de la vie érode les gains perçus, limitant ainsi l'amélioration réelle du pouvoir d'achat. L'évolution des conditions de travail semble donc étroitement liée à la capacité des organismes à s'ajuster au contexte financier et à l'engagement de leur gouvernance.

Enjeux persistants

Quand on parle avec les gestionnaires d'organismes communautaires, un constat s'impose rapidement : si cela ne tenait qu'à eux, les conditions de travail de leurs équipes seraient nettement plus favorables. Plus de la moitié des directions (53 %) estiment que les salaires offerts dans leur organisme sont peu satisfaisants (42 %) ou pas du tout satisfaisants (11 %).

Le premier obstacle à cette amélioration est sans surprise le manque de financement. Peu importe la source, les budgets sont insuffisants pour offrir des conditions de travail concurrentielles.

À ce problème s'ajoute un mode de financement par projet, qui rend difficile toute planification à long terme. Sans garantie de revenus stables pour les années à venir, il devient risqué de s'engager à hausser les salaires ou bonifier les avantages sociaux.

Les gestionnaires mentionnent aussi un manque chronique de personnel, qui complique l'octroi de congés et l'allègement de la charge de travail.

Autre frein : la réticence de certains conseils d'administration face aux augmentations salariales, ce qui met en lumière la nécessité d'un important travail de sensibilisation sur les réalités du milieu et l'importance d'investir dans le personnel.

Par ailleurs, offrir de meilleures conditions comporte un risque de créer des tensions avec d'autres organismes moins bien financés, pouvant mener à une concurrence non souhaitée dans un même milieu.

Enfin, même lorsqu'un organisme réussit à hausser ses salaires, le réseau public suit la même tendance, ce qui maintient un écart difficile à combler.

En toile de fond persiste une perception dévalorisante du travail communautaire, considéré comme du cheap labor, effectué par une main-d'œuvre vue comme peu qualifiée ou motivée uniquement par la vocation. Cette vision continue d'influencer négativement les décisions des conseils d'administration, la générosité des bailleurs de fonds et, plus largement, la reconnaissance accordée au secteur.



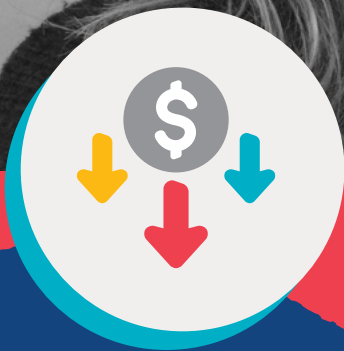


Stratégies mises en place

Les directions témoignent d'une volonté réelle d'améliorer les conditions de travail, même dans un contexte de ressources financières limitées. Plusieurs organismes procèdent à des révisions de leurs échelles salariales, afin d'ajuster autant que possible la rémunération et de maintenir une certaine équité interne.

Conscients toutefois que la marge de manœuvre salariale demeure restreinte, les employeurs misent fortement sur la qualité des conditions humaines de travail : un climat marqué par la convivialité, la reconnaissance et la souplesse. Cela se traduit par des pratiques favorisant la cohésion et le bien-être (activités d'équipe, soutien personnalisé, écoute attentive, prise en compte des réalités personnelles, horaires flexibles, services de soutien externe) ainsi que par une valorisation continue du personnel à travers la rétroaction, la reconnaissance des bons coups et l'implication dans les décisions.

À ces efforts s'ajoutent parfois des avantages supplémentaires, comme des congés mobiles, un régime de retraite, des repas gratuits, des budgets mieux-être ou des démarches d'équité salariale. Enfin, bien qu'encore marginaux, certains groupes ont choisi d'affirmer un principe clair : ne pas offrir de conditions moindres que celles des réseaux publics pour des postes comparables, quitte à réduire leurs heures d'ouverture. Un geste fort, qui traduit une volonté de poser un jalon en matière de dignité et de reconnaissance du travail en ACA jeunesse.



Situation financière des intervenant·es : une précarité répandue

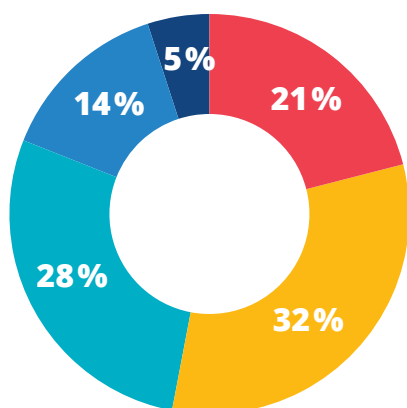
Derrière l'engagement et la passion qui animent le milieu communautaire jeunesse, une réalité préoccupante se dessine : celle d'une forte insécurité financière pour une part importante du personnel. Les données recueillies montrent que les bas salaires, combinés à la hausse du coût de la vie et du logement, placent plusieurs intervenant·es dans une situation d'équilibre fragile, où couvrir ses besoins de base demande déjà des compromis. Pour plusieurs, la stabilité repose sur des soutiens externes (conjoint, famille, cohabitation) ou sur le cumul d'emplois, au prix d'une surcharge de travail et d'un risque d'épuisement. Ces conditions rappellent que la précarité n'est pas seulement une réalité accompagnée par les intervenant·es: elle fait aussi partie de leur quotidien.

Préoccupation et insécurité financière

Plus de la moitié des intervenant·es se disent préoccupées par leur salaire, et 1/5 (21 %) se dit même « très préoccupé·e ». Ces résultats traduisent une inquiétude généralisée face à la rémunération, qui pèse sur la motivation et l'engagement des personnes salariées du milieu.

Au-delà de la préoccupation, une part importante du personnel se considère en situation de précarité financière : 42 % des répondant·es se sentent concerné·es, avec un taux plus élevé chez les intervenant·es (43 %) que chez les coordinations (31 %) et les directions (23 %). Cette insécurité est particulièrement marquée chez les personnes rémunérées à 28 \$/h ou moins, dont plus de la moitié se disent en précarité. Le sentiment s'atténue à partir de 30 \$/h, surtout lorsque le revenu peut être complété par des soutiens externes comme une bourse, une pension alimentaire ou un emploi supplémentaire.

Niveau de préoccupation des intervenant·es vis-à-vis leur salaire



- Très préoccupé(e)
- Assez préoccupé(e)
- Un peu préoccupé(e)
- Pas vraiment préoccupé(e)
- Pas du tout préoccupé(e)

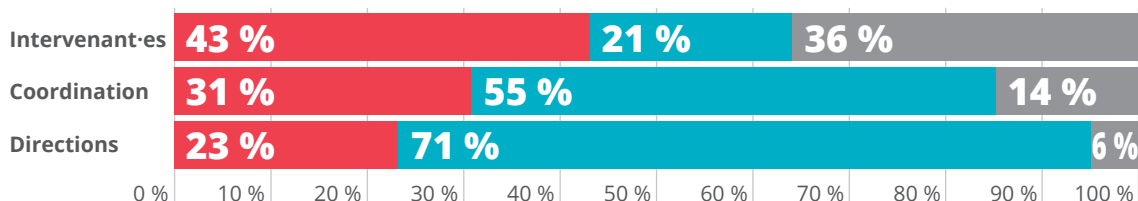


« J'ai l'impression d'être plus vulnérable que les gens qu'on rejoint. J'aide des gens qui ont des difficultés financières, mais qui ont un revenu supérieur au mien. »

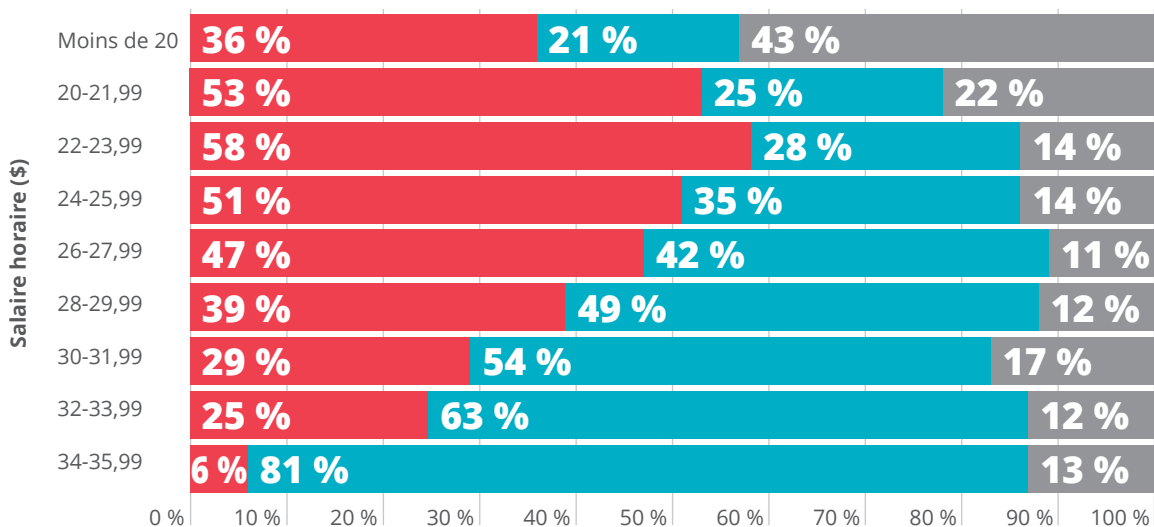


Proportion de travailleurs et travailleuses jugeant que leur emploi les place en situation de précarité financière

Selon poste



Selon salaire horaire



- En situation de précarité financière
- Pas en situation de précarité financière
- Ne savent pas



« Je me suis retrouvé dans une situation où, malgré tout l'amour que je mets dans ce que je fais, ma réalité financière et mentale ne suivait plus... J'ai réalisé que je mettais de côté mes propres besoins. »

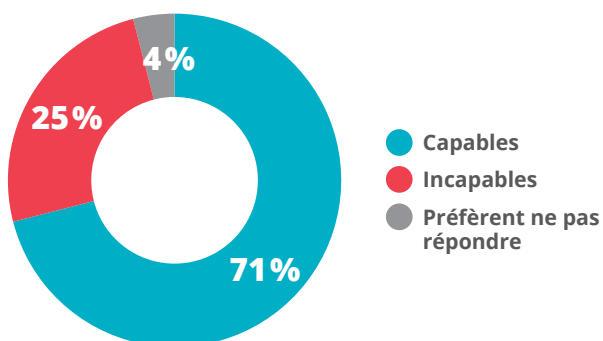


Couvrir ses besoins : un équilibre fragile

La majorité des répondant·es disent parvenir à couvrir leurs besoins de base, mais souvent grâce à des conditions particulières : cohabitation avec un·e conjoint·e, collocation, aide familiale, loyer abordable. Or, toute dépense imprévue peut mettre en péril cet équilibre.

Le quart des répondant·es déclare ne pas réussir à couvrir ses besoins de base. Pour y parvenir, plusieurs cumulent les emplois, s'endettent ou comptent sur un·e partenaire. Même parmi celles et ceux qui « arrivent », l'autonomie financière réelle est rare.

Proportion de travailleurs et travailleuses en mesure ou pas de couvrir leurs besoins de base avec leur salaire



« Oui, j'arrive à payer mes besoins de base, mais sans rien d'autre et aucun imprévu. »



Le cumul d'emplois : un palliatif coûteux

Environ un tiers des intervenant·es travaillant à temps plein (30 %) occupent un ou plusieurs autres emplois pour compléter leurs revenus (23 % chez les coordinations et les directions). Cette stratégie est surtout répandue chez les personnes gagnant moins de 28 \$/h, où plus du tiers cumulent les postes. En comparaison, en 2025, on estimait à 3,2 % la part des travailleur·euses québécois·es vivant la même situation professionnelle (Vailles, 2025) (Institut du Québec, 2025). Ce phénomène apparaît comme une stratégie de compensation face à des revenus insuffisants, mais il soulève aussi des enjeux de charge de travail, de conciliation vie professionnelle-vie personnelle et d'épuisement à long terme.

L'ensemble des données met en évidence un lien clair entre le niveau de rémunération, le sentiment de précarité et le recours au cumul d'emplois. Sous le seuil de 28 \$/h, les travailleur·euses sont nettement plus susceptibles de se sentir en insécurité financière et d'adopter des stratégies d'appoint pour s'en sortir. Même lorsque les besoins essentiels sont couverts, cette stabilité repose souvent sur des soutiens externes ou des conditions particulières, rendant l'équilibre fragile et vulnérable aux aléas économiques ou personnels.



1/3
des intervenant·es occupe
un ou plusieurs autres emplois
pour compléter son revenu

« Je dois avoir deux emplois pour arriver. »

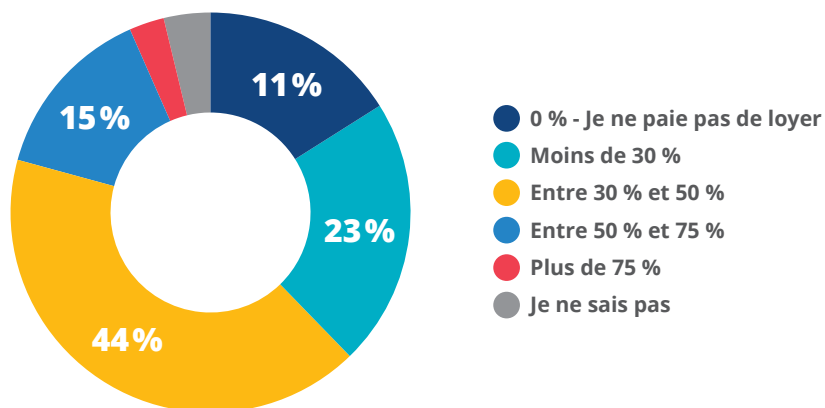




Logement : un poids lourd sur le budget

Pour plusieurs travailleur·euses du milieu communautaire, le logement représente l'un des postes de dépense les plus lourds et les plus contraignants du budget mensuel. Cette réalité touche particulièrement les personnes en début ou en milieu de carrière, qui ne sont pas propriétaires et pour qui la hausse constante des loyers et le manque de logements abordables limitent fortement la marge de manœuvre financière.

**Proportion du revenu consacrée au logement
(loyer ou hypothèque)**



Les données recueillies sont préoccupantes :

- **62 %** des répondant·es consacrent plus de 30 % de leur revenu à se loger, seuil généralement reconnu comme indicateur de **surcoût** en logement.
- Chez les 30 à 34 ans, la situation est encore plus marquée : **1 travailleur·euse sur 5** dépense entre 50 % et 75 % de son revenu uniquement pour le logement, réduisant drastiquement la part restante pour couvrir les autres besoins essentiels.
- **29 %** déclarent que, même si elles ou ils le souhaitent, elles ou ils ne pourraient pas quitter leur situation actuelle de vie (qu'il s'agisse d'une relation amoureuse, d'une colocation ou du domicile familial) pour des raisons financières.
- **35 %** estiment que, même si elles ou ils le souhaitent, quitter leur situation aurait des répercussions budgétaires très difficiles à absorber.
- **29 %** déclarent qu'il leur est impossible de partir, une proportion qui grimpe à **33 %** chez les femmes et les personnes ne s'identifiant pas comme hommes.

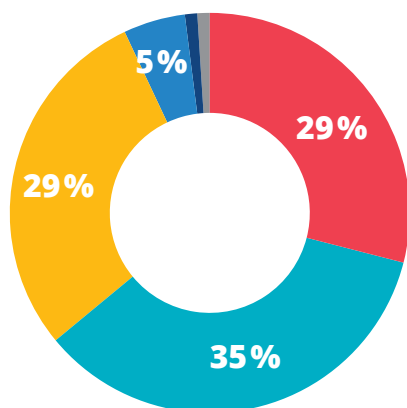
Ces contraintes ne se limitent pas à un enjeu de pouvoir d'achat : elles posent également des questions sociales et de sécurité. Le fait de ne pas pouvoir se loger de façon autonome peut entraîner une dépendance économique vis-à-vis de proches, de colocataires ou de partenaires, et accroître le risque de violences financières ou relationnelles. **Cette réalité entre en tension avec les valeurs fondamentales du milieu communautaire, qui prône l'autonomie, l'émancipation et l'empowerment des personnes, y compris celles qui y travaillent.**

Dans ce contexte, le logement devient non seulement un enjeu de justice sociale pour les populations desservies, mais aussi une question urgente de conditions de travail et de qualité de vie pour les intervenant·es eux-mêmes.

« Si je devais quitter ma situation de vie actuelle, devant le prix des logements, je perdrais aussi la garde de mon fils.... »



Impact financier que vivraient les intervenant·es si elles ou ils souhaitaient quitter leur situation actuelle de vie (relation, colocation, famille)



- Je ne pourrais pas assumer seul·e mes dépenses et serais dans l'impossibilité de partir
- Gros impact financier : ce serait très difficile financièrement
- Moyen impact financier : ce serait un défi, mais je pourrais m'adapter
- Petit impact financier : je pourrais facilement m'adapter
- Aucun impact financier : je pourrais assumer seul·e toutes mes dépenses sans difficulté
- Je préfère ne pas répondre

Principaux facteurs qui rendraient le départ difficile ou impossible

Mon salaire est insuffisant pour couvrir mes besoins essentiels (ex. alimentation, transport, services, etc.) ou ceux de ma famille

65 %

J'ai des dettes qui limitent mes options

31 %

J'ai des obligations financières qui m'empêchent de partir (ex. pension alimentaire, prêts, soutien familial)

15 %

Le coût du logement est trop élevé pour que je puisse vivre seul·e ou avec mes enfants à ma charge

77 %

Je préfère ne pas répondre

1 %

Autre

11 %



« Je serais rapidement en situation d'itinérance. »



« Impossible de se faire un coussin financier. »



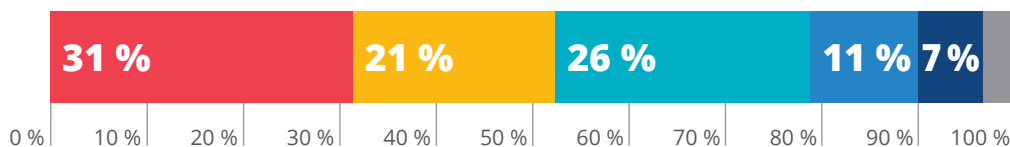
Épargne et sécurité financière

La majorité vit de paie en paie :

- **31 %** ne pourraient subvenir à leurs besoins plus de deux semaines en cas de perte de revenu.
- **21 %** pourraient tenir jusqu'à un mois.
- **Seuls 11 %** disposeraient d'un coussin supérieur à trois mois.

Pour plusieurs, même un petit coussin repose sur du crédit ou l'aide d'un·e conjoint·e. Le sentiment d'instabilité est donc constant.

Durée pendant laquelle les intervenant·es auraient les moyens de subvenir à leurs besoins si elles ou ils perdaient leur revenu principal



- Moins de 2 semaines
- De 2 semaines à 1 mois
- De 1 à 3 mois
- Plus de 3 mois
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre



76 %
des intervenant·es
ont renoncé à des
loisirs ou des activités
sociales pour des raisons
financières dans les
21 derniers mois

« Avant je prenais des vacances, j'assistais à des spectacles, je faisais des sorties avec les enfants. Là, si on choisit d'aller au cinéma, on ne fait rien d'autres du mois. »



11 %
des intervenant·es
ont dû recourir à une
banque alimentaire
dans la dernière année

« Je désire me remettre en forme et je veux m'inscrire à certains cours ou au gym pour m'aider à me motiver... mais je préfère que mon frigo soit plein. »



Renoncements et restrictions

Près de **39 %** ont dû renoncer à des dépenses essentielles dans la dernière année, un taux qui grimpe à **45 %** chez les intervenant·es.

- **11 %** ont eu recours à une banque alimentaire (14 % chez celles et ceux gagnant moins de 24 \$/h).
- **76 %** ont réduit ou abandonné des loisirs et activités sociales : restaurants, cinéma, sport, voyages. Les activités pour enfants sont souvent maintenues, mais au détriment de celles des adultes.

Les répercussions dépassent l'aspect financier : isolement accru, perte de moments de détente, choix constants entre besoins de base et bien-être.



Constats et pistes d'action

Les données recueillies confirment que les conditions d'emploi constituent l'un des enjeux les plus déterminants pour l'avenir de l'action communautaire autonome jeunesse. Il s'agit d'un problème systémique et structurel qui affecte directement l'attractivité des postes, la rétention du personnel et, à terme, la pérennité des services.

La question salariale apparaît comme particulièrement préoccupante. Les intervenant·es, qui forment la majorité des équipes sur le terrain, gagnent en moyenne 8 \$ de l'heure de moins que la moyenne québécoise et demeurent en deçà des salaires du secteur public pour des postes comparables. Ces écarts, bien connus et souvent discutés, freinent l'arrivée de nouvelles recrues et contribuent aux départs.

Près de la moitié du personnel se dit préoccupée par sa rémunération et 42 % estiment que leur emploi les place en situation de précarité financière, une proportion encore plus élevée chez celles et ceux gagnant 28 \$/h ou moins. Même lorsque les besoins essentiels semblent couverts, cet équilibre repose sur des conditions fragiles (logement abordable, soutien familial ou cumul d'emplois) qui rendent la stabilité vulnérable aux imprévus. La hausse des loyers et l'absence de coussin financier pèsent directement sur la qualité de vie, la santé mentale et la capacité à rester en poste. Comme l'exprime un travailleur de rue : « Il est pratiquement impossible d'aider les gens en situation précaire sans se mettre soi-même dans une situation de précarité. »

Ces vulnérabilités individuelles se traduisent par des effets collectifs : surcharge de travail, instabilité et roulement compromettent la continuité et la qualité des services aux jeunes. Les ajustements salariaux récents, concentrés sur les nouvelles embauches, accentuent par ailleurs le sentiment d'injustice parmi le personnel déjà en place et accroissent le risque de départs. S'ajoute à cela une perception persistante du travail communautaire comme une main-d'œuvre « bon marché » ou « de vocation », qui nuit encore à la reconnaissance du secteur et influence les décisions des bailleurs de fonds.



Les échelles salariales plafonnent rapidement et les augmentations annuelles demeurent faibles. Dans certains cas, les hausses accordées à l'embauche ne sont pas suivies d'ajustements équivalents pour les employé·es en poste, accentuant le sentiment d'iniquité. De plus, les disparités entre organismes, liées à la taille, aux sources de financement ou à l'historique, fragilisent la collaboration et génèrent une concurrence involontaire.

Malgré tout, près des deux tiers des personnes ayant plus d'un an d'ancienneté constatent une amélioration de leurs conditions, notamment grâce à des hausses salariales progressives, à l'ajout d'avantages sociaux ou à la mise en place de nouvelles échelles salariales. Ces efforts demeurent toutefois inégaux et souvent limités par l'inflation, la surcharge de travail ou le roulement élevé.

C'est dans ce contexte contrasté que se dégagent des pratiques inspirantes et des leviers d'action pour améliorer les conditions de travail et renforcer l'attractivité du secteur.

Pratiques inspirantes et leviers d'action

À l'échelle des organismes



- 1** Avoir des échelles salariales évolutives claires et transparentes, qui tiennent compte de l'ancienneté, de la progression des responsabilités et de l'expérience, afin de réduire le sentiment d'injustice et de renforcer la rétention.
- 2** Ajuster progressivement les salaires des employé·es en poste lors d'une hausse des salaires d'entrée afin de préserver la motivation et la rétention.
- 3** Mettre en place des mécanismes formels et réguliers de reconnaissance et de dialogue, afin de valoriser le personnel au quotidien et de créer des espaces d'échanges entre intervenant·es et directions pour mieux aligner attentes et réalités.
- 4** Favoriser un environnement de travail qui soutient le bien-être (suivi, services de soutien, flexibilité).
- 5** Communiquer clairement aux employé·es leurs droits liés aux normes du travail (pauses, temps supplémentaires, droit à la déconnexion).
- 6** Mettre de l'avant les valeurs et la mission de l'organisme comme leviers de mobilisation et de rétention.

À l'échelle des regroupements



- 1** Revendiquer collectivement un salaire viable et indexé annuellement, accompagné de conditions minimales (assurances, congés, etc.).
- 2** Explorer une charte intersectorielle jeunesse sur l'équité en conditions de travail, signée volontairement par des organismes et des regroupements.
- 3** Produire un guide de bonnes pratiques RH (reconnaissance, avantages non salariaux, flexibilité).
- 4** Offrir un accompagnement ciblé aux CA et directions pour intégrer progressivement de meilleures conditions dans leurs plans et budgets.
- 5** Développer et promouvoir des avantages non salariaux accessibles (horaires flexibles, journées santé mentale, conciliation études-famille-travail).

À l'échelle
d'Interjeunes



- 1 Reconduire l'enquête salariale de façon régulière (ex. : tous les 3 ans).
- 2 Développer un portrait sectoriel complet incluant salaires, avantages sociaux, conditions non monétaires et variations régionales.
- 3 Mettre en place des repères et instruments collectifs (échelles salariales indicatives, guide de pratiques RH, charte sectorielle d'équité).

Ensemble



- 1 Poursuivre les revendications pour un financement public accru afin de soutenir durablement salaires et conditions de travail.
- 2 Sensibiliser les personnes décideuses aux écarts persistants avec le secteur public.
- 3 Élaborer et diffuser une vision commune des conditions de travail souhaitables dans l'ACA jeunesse (au-delà du salaire : avantages sociaux, conciliation, reconnaissance, santé psychologique).
- 4 Mettre de l'avant des normes minimales en santé mentale, qualité de vie au travail et reconnaissance quotidienne, intégrées dans les pratiques organisationnelles.
- 5 Favoriser des engagements collectifs pour réduire la concurrence interne, partager des solutions et bâtir une identité commune de l'ACA jeunesse.
- 6 Positionner publiquement les conditions de travail comme un enjeu stratégique de société et poursuivre la mobilisation collective pour assurer un financement stable et prévisible.
- 7 Développer une image sectorielle commune et des outils partagés (charte, repères salariaux, bonnes pratiques) afin de renforcer la cohésion et l'équité.
- 8 Soutenir les luttes existantes en logement et en lutte à la pauvreté en s'alliant aux regroupements spécialisés (habitation, pauvreté, syndicats, regroupements étudiants).





Conclusion

Ce portrait révèle une réalité qui ne peut plus être ignorée. Celles et ceux qui travaillent en action communautaire autonome jeunesse assurent une mission essentielle auprès des jeunes, mais leurs propres conditions de vie sont marquées par la précarité. Les salaires trop bas, le poids du logement, l'absence de protections sociales suffisantes et l'injustice des écarts avec le secteur public fragilisent autant les individus que les organismes. À force de tirer sur l'élastique, c'est la qualité des services aux jeunes et la pérennité du secteur qui sont menacées.

Malgré ce constat, les pistes d'action recensées montrent qu'il est possible de faire mieux. Partout, des organismes et des regroupements innovent, ajustent leurs pratiques et s'engagent à reconnaître la valeur du travail de leurs équipes. Ces efforts doivent maintenant être soutenus par des moyens collectifs et par un financement public à la hauteur des besoins.

L'enjeu est simple : si nous voulons que l'ACA jeunesse continue d'offrir un accompagnement humain et de qualité aux jeunes, nous devons assurer aux personnes qui y travaillent des conditions décentes, stables et valorisantes. Investir dans leurs salaires, leurs avantages et leur bien-être, c'est investir directement dans la santé, l'avenir et l'émancipation des jeunes.

Il est temps de sortir d'une logique de survie et d'affirmer haut et fort que le travail communautaire jeunesse mérite d'être reconnu comme une véritable carrière, digne et durable.

Lexique

Action communautaire autonome (ACA)

« L'action communautaire autonome est un mouvement issu de la société civile, c'est-à-dire, qui a été créée à l'initiative des citoyens et citoyennes ou des communautés dans une perspective de prise en charge individuelle et collective visant la transformation des conditions de vie et le respect des droits. La pratique de l'action communautaire autonome est axée sur la transformation sociale, c'est-à-dire une pratique engagée dans des actions visant l'amélioration du tissu social, des droits et de la qualité de vie ». (RQ-ACA, 2025).

Auberge du cœur

Maison d'hébergement 24/7 pour les jeunes de 12 à 35 ans vivant des difficultés; lieux d'hébergement, de soutien et d'accompagnement personnalisé en réponse aux besoins des jeunes; lieux d'appartenance, d'affiliation sociale et de solidarité; lieux d'apprentissage, d'éducation populaire et d'exercice à la citoyenneté. (Regroupement des Auberges du cœur du Québec, 2021)

École de la rue

Les écoles de la rue permettent aux jeunes ayant décroché de l'école, en marge du réseau scolaire et vivant diverses problématiques psychosociales, de poursuivre gratuitement, dans un contexte d'apprentissage adapté à leurs besoins, leurs études secondaires, études reconnues par le ministère de l'Éducation. (Regroupement des écoles de la rue accréditées du Québec, 2020)

Financement à la mission

Financement ayant pour but de permettre à l'organisme communautaire autonome de se doter de l'organisation minimale nécessaire à la réalisation

de ses objectifs. Cela comprend notamment les montants nécessaires à l'infrastructure de base (local, administration, secrétariat, communications, équipements adaptés, etc.) et les montants nécessaires à l'accomplissement de sa mission (salaires, organisation des services et des activités éducatives, concertation, représentation, mobilisation et vie associative). Plus simplement, c'est le principe selon lequel la subvention reçue sert à financer ce pour quoi l'organisme communautaire autonome a été créé.

Grands Frères Grandes Sœurs

Les Grands Frères Grandes Sœurs offrent aux enfants et aux jeunes des expériences de mentorat. (Grands Frères Grandes Soeurs de Québec, 2025)

Maison des jeunes

Associations de jeunes et d'adultes qui se sont donné pour mission, sur une base volontaire, dans leur communauté, de tenir un lieu de rencontre animé où des jeunes de 12 à 17 ans, au contact d'adultes important-es, pourront devenir des citoyen·nes critiques, actif·ves et responsables. (Regroupement des maisons des jeunes du Québec, 2021)

Milieu de vie

Un milieu de vie désigne un espace où les personnes peuvent se rassembler, participer, s'entraider et développer un sentiment d'appartenance. C'est un lieu qui dépasse la simple offre de services : on y favorise les relations humaines, l'implication citoyenne, la solidarité et la convivialité. Le milieu de vie est pensé comme un environnement inclusif, ouvert et accueillant, où chacun peut trouver à la fois du soutien, de l'écoute et des occasions de contribuer à la vie collective.

Mission

La mission d'un organisme communautaire est sa raison d'être fondamentale. Elle exprime de façon claire et concise pourquoi l'organisme existe, à qui il s'adresse et comment il agit. Elle met en lumière l'objectif social central qui guide ses choix, ses actions et ses priorités. Enracinée dans la réalité et les besoins de la communauté, la mission traduit l'engagement de l'organisme à contribuer au mieux-être collectif par ses valeurs, ses approches et les moyens qu'il privilégie.

Organismes communautaires de lutte au décrochage (OCLD)

Les OCLD sont des organismes qui ont une mission ou un volet structuré de lutte au décrochage scolaire et qui interviennent directement auprès des jeunes âgé·es principalement de 5 à 24 ans ainsi qu'auprès de leurs parents. Les OCLD proposent des activités d'accompagnement aux apprentissages scolaires, de motivation, d'apprentissage par projet ainsi que des programmes d'alternative scolaire et de mise en action. (Regroupement des organismes communautaires de lutte au décrochage, 2023)

Organismes communautaires autonomes

« Les organismes d'action communautaire autonome sont libres de déterminer leur mission, leurs orientations, leurs approches d'intervention, leurs pratiques ainsi que leurs modes de gestion. Ils sont également autonomes sur le plan de leurs actions politiques. Bien qu'ils soient financés par le gouvernement ou par des partenaires, ils appartiennent à la communauté ». (RQ-ACA, 2025)

Travail de rue

Une approche d'intervention communautaire qui vise à « aller vers » toutes les personnes, sans critères d'admission ou d'exclusion et qui les accueille en douceur dans leur réalité. Le travail de rue offre une présence significative dans les lieux et les moments où les autres ressources d'aide ne sont pas offertes, en plus d'avoir accès à des lieux non conventionnels et marginaux. En établissant un lien de confiance où la confidentialité et le respect du rythme priment, on accompagne les personnes vers un mieux-être, à travers leurs propres choix. Le mandat du travail de rue se construit avec la personne accompagnée.

Travail de milieu

Une approche d'intervention de proximité qui se pratique principalement à partir de mandats spécifiques. Il se déploie dans un cadre limitatif (espaces investis et/ou personnes rejointes et/ou problématiques ciblées). Les intervenant·es offrent un service d'accompagnement individuel et collectif aux clientèles ciblées dans leur cheminement affectif, social et éducatif. Ils et elles jouent un rôle d'intervenant·e, d'accompagnateur·trice, de médiateur·trice et d'animateur·trice d'ateliers.

Bibliographie

Coalition Interjeunes. (2023, 02 01). *Rapports d'impact de l'action communautaire autonome jeunesse*. Récupéré sur interjeunes.org : <https://interjeunes.org/etude-dimpact/>

CPNSSS. (2025, 08 15). *Titres d'emploi, salaires et primes*. Récupéré sur Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux : <https://cpnsss.gouv.qc.ca/titres-demploi-et-salaires>

Grands Frères Grandes Soeurs de Québec. (2025). *Qui sommes-nous?* Récupéré sur Grands Frères Grandes Soeurs de Québec : <https://quebec.grandsfreresgrandessoeurs.ca/a-propos/>

Institut du Québec. (2025, Août). *Note de l'emploi, Enquête sur la population active - Août 2025*. Récupéré sur Perspectives : <https://institutduquebec.ca/media/pages/publications/seuls-5-des-travailleurs-quebecois-cumulent-plus-d-un-emploi/af726cd60e-1757080172/note-de-l-emploi-aout-2025.pdf>

Regroupement des Auberges du coeur du Québec. (2021). *Qu'est-ce qu'une Auberge?* Récupéré sur : <https://www.aubergesducoeur.org/les-auberges-du-coeur/qu-est-ce-qu-une-auberge>

Regroupement des écoles de la rue accréditées du Québec. (2020). *Portrait des écoles de la rue et leur place dans le spectre de l'éducation au Québec*. Montréal.

Regroupement des maisons des jeunes du Québec. (2021). *À propos des maisons des jeunes*. Récupéré sur : <https://rmjq.org/a-propos-des-maisons-des-jeunes>

Regroupement des organismes communautaires de lutte au décrochage. (2023). *Mémoire présenté au Secrétariat à la jeunesse Dans le cadre de la consultation sur le renouvellement du Plan d'action jeunesse*.

RQ-ACA. (2025, 09 09). *Qu'est-ce que l'ACA*. Récupéré sur Réseau québécois de l'action communautaire autonome : <https://rq-aca.org/aca/>

Statistique Canada. (2025, 08 08). *Salaires hebdomadaires moyens, taux de salaire horaire et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon la situation syndicale, données annuelles 1, 2*. Récupéré sur Statistiques Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410013401&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=4.1&cubeTimeFrame.startYear=2020&cubeTimeFrame.endYear=2024&referencePeriods=20200101%2C20240101>

Statistiques Québec. (2025, 09 09). *Personnes issues de minorités visibles*. Récupéré sur Statistiques Québec : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/demographie/personnes-issues-de-minorites-visibles>

Statistiques Québec. (2025, 08 08). *Rémunération horaire des employés et employées à temps plein*. Récupéré sur Statistiques Québec : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/emploi/remuneration-horaire-employes-temps-plein>

Vailles, F. (2025, 09 12). *Deux jobs pour arriver, vraiment?* Récupéré sur La Presse : <https://www.lapresse.ca/affaires/chroniques/2025-09-12/deux-jobs-pour-arriver-vraiment.php>

Remerciements

Un immense merci aux centaines de personnes qui ont contribué à cette étude, que ce soit en répondant à nos sondages, en discutant avec nous ou en prenant part aux réflexions collectives.

Merci aux 60 personnes qui se sont déplacées à Nicolet pour le Data party!

Merci aux équipes des regroupements d'avoir pris le temps de réfléchir aux enjeux soulevés, pour leurs idées constructives et leur engagement à faire avancer les choses.

Merci à tous les membres du comité de recherche pour les intenses journées de réflexion, les longues lectures, les judicieux conseils, mais surtout pour le plaisir que ça a été de travailler avec vous!

Merci à Y4Y Québec et à Adrienne Winrow et Agathe Leroy en particulier, d'avoir poussé cette étude encore plus loin en allant recueillir des données auprès des travailleurs jeunesse des communautés anglophones pour leur étude [A study for the Recognition of Youth Workers](#). C'est à lire!

Merci à Katia Savard pour son implication hors du commun!

Merci à la Fondation Lucie et André Chagnon!





interjeunes.org