



Québec, 1^{er} octobre 2008

Madame Catherine Ferembach
Secrétaire adjointe
Secrétariat à la jeunesse
Ministère du Conseil exécutif 875, Grande-Allée Est
Édifice H, bureau 1.879
Québec (Québec) G1R 4Y8

Objet : Renouvellement de la Stratégie d'action jeunesse

Madame,

Dernièrement, nous apprenons que les travaux pour renouveler la Stratégie d'action jeunesse pour les années 2009 à 2012 étaient entrepris, notamment avec les Forums jeunesse et le Comité de suivi de la mise en œuvre de la politique québécoise de la jeunesse. Des discussions avec des fonctionnaires de votre ministère nous apprenaient ensuite qu'il n'y aurait pas de consultations publiques auprès des groupes « jeunes » qui n'ont pas le privilège de siéger à l'un ou l'autre de ces comités.

Le Comité national des jeunes du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) désire toutefois attirer votre attention sur une problématique croissante pour les jeunes travailleurs de la Fonction publique québécoise : la précarisation des emplois offerts. En 1998, nous avons fait une vaste enquête sur la précarité du personnel occasionnel et saisonnier qui avait permis de constater plusieurs éléments démontrant le nombre croissant d'employés à statut précaire dans la Fonction publique. Bien que la précarité ne soit pas le lot exclusif des jeunes, ces derniers sont évidemment touchés. Que ce soit parce qu'ils entrent en poste sur des contrats d'occasionnels, lesquels sont souvent prolongés (29%) plutôt que convertis en postes permanents ou encore que ce soit parce que les jeunes occupent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés (39,5%), l'attrait d'aller travailler dans la Fonction publique pour les jeunes ne cesse de diminuer. Présentement, le SFPQ refait la même enquête, après 10 ans, pour voir l'évolution du portrait. L'analyse n'est pas terminée mais le portrait général qui se dessine, est à l'effet qu'il y a encore environ 30 à 40 % d'occasionnels dans les ministères et organismes.

Cette situation interpelle particulièrement notre Comité national des jeunes qui désire profiter de l'occasion du renouvellement du plan d'action gouvernemental en matière jeunesse pour rappeler l'importance de la relève de la main-d'œuvre dans la Fonction publique et l'importance pour le gouvernement du Québec de demeurer un employeur de choix, et ce, afin d'attirer les meilleurs candidats du Québec pour qu'ils oeuvrent au développement social, économique et culturel de notre société.



Pour ce faire, la Fonction publique doit offrir des conditions de travail exemplaires, une organisation du travail qui facilite la conciliation famille-travail et des défis stimulants pour ces employés. Ces dernières années, force est de constater que les salaires intéressants ne se retrouvent plus dans le secteur public. D'ailleurs, l'Institut de la Statistique du Québec dévoilait en novembre 2007 que « sur la base des emplois repères étudiés, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,4 % par rapport à celui de l'ensemble des autres salariés québécois travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus. Un retard de 7,8 % est, par ailleurs, noté dans la comparaison avec le secteur privé. Sur le plan de la rémunération globale, qui considère les avantages sociaux et les heures de travail en plus du salaire, l'administration québécoise affiche un retard de 5,7 % face à l'ensemble des autres salariés québécois. La parité est cependant constatée avec le secteur privé. »

D'autre part, les travaux autour de mesures de conciliation travail-famille avancent à pas de tortue et à vitesse variable selon les ministères et organismes. Le gouvernement a un devoir d'exemplarité au Québec lorsque vient le temps d'introduire de nouveaux paramètres de gestion de ressources humaines et cet enjeu devrait recevoir une attention particulière dans tous les ministères et organismes pour améliorer la santé et la performance des parents du Québec. Dans les précédents plans d'action gouvernementaux sur la jeunesse, l'accent a été mis sur le recrutement et l'embauche de jeunes dans la Fonction publique, et ce, afin d'atteindre des objectifs de dotation précis. Il faudrait maintenant s'attarder à voir les conditions de travail dans lesquelles on les place lors de leur embauche. Ce critère est déterminant pour la rétention et la motivation du personnel. Selon ce que nous en disent nos jeunes membres, la plupart cherchent un emploi ailleurs et ils ont un niveau de motivation plutôt bas, les insatisfactions ayant souvent attiré à la précarité des emplois occupés par les jeunes.

En terminant, nous vous réitérons notre sincère désir de collaborer activement à tous les travaux du Comité de suivi de la politique jeunesse. Des démarches antérieures à cet effet ont déjà été entreprises auprès de votre organisation et si nous avons eu une indication favorable au téléphone, nous sommes toujours en attente d'une confirmation officielle de notre présence à ce comité et force nous est de constater que nous n'avons pas été invités à prendre part à aucune rencontre du comité à ce jour. Nous espérons vivement porter la voix des jeunes de la Fonction publique auprès du gouvernement du Québec et nous comptons sur votre diligence pour que cela se matérialise bientôt.

Veuillez accepter, Madame, l'expression de nos salutations les plus cordiales.

Le Comité national des jeunes,

Mélanie Déziel

Sébastien Gélinas

Annie Morin

c.c. : Monsieur Tony Tomassi, Adjoint parlementaire du Premier Ministre pour les dossiers jeunesse