



Syndicat de professionnelles et professionnels  
du gouvernement du Québec

**Mémoire du SPGQ  
concernant l'avant-projet  
du gouvernement du Québec  
d'élaborer une politique jeunesse**

**Québec le 31 octobre 2000**

## Sommaire des recommandations

### LE SPGQ RECOMMANDE QUE, DANS LE CADRE DE SA POLITIQUE JEUNESSE, LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC :

**Recommandation 1** : Favorise une politique jeunesse globale, soutenue par des orientations définies de concert avec les jeunes et à travers laquelle l'État réaffirme son rôle de régulateur social et économique de l'ensemble de la vie en société. Dans ce contexte, qu'il conçoive sa politique comme un ensemble d'interventions coordonnées et concertées des diverses instances gouvernementales et de leurs partenaires dans l'ensemble des domaines qui conditionnent la vie des jeunes.

**Recommandation 2** : Prenne au regard du renouvellement des effectifs de la fonction publique, l'engagement de mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi qui fasse des jeunes de 25-34 ans un groupe cible au même titre que le sont actuellement d'autres groupes en visant une représentation proportionnelle à leur présence au sein de la population. De même, que ce groupe cible soit également prévu dans les programmes d'accès à l'égalité des organismes que le SPGQ représente et qui sont visés par le projet de loi 143.

**Recommandation 3** : Prenne des engagements fermes pour favoriser l'emploi dans l'administration publique, diminue significativement le recours à la sous-traitance dans les ministères et les organismes et renonce à ses pratiques de gestion qui tendent soit à privatiser ou communautariser des secteurs importants de sa mission.

**Recommandation 4** : Prenne l'engagement de diminuer significativement le ratio d'occasionnels en faisant en sorte que ceux-ci se voient intégrés au sein des effectifs réguliers.

**Recommandation 5** : Adhère à une philosophie de gestion qui assure la pérennité des services publics et adopte une approche basée sur le développement durable en favorisant l'embauche de jeunes dans l'administration publique et instaurer dans ses politiques de gestion des personnes, des activités régulières de transfert des connaissances entre le personnel expérimenté et les nouveaux employés, notamment des programmes de parrainage élaborés en collaboration avec les syndicats.

**Recommandation 6** : Réinvestisse les crédits du Programme Stage pour nouveaux diplômés dans un programme de stages en cours d'étude ou en alternance travail étude dans l'administration publique québécoise. De même, qu'il supporte de tels programmes dans le secteur privé.

**Recommandation 7** : Prenne l'engagement de réinvestir dans les ressources spécialisées en milieu scolaire et que les sommes allouées y soient réellement affectées.

**Recommandation 8** : Favorise l'instauration d'un régime québécois d'assurance parentale géré sur une base paritaire et financé par les entreprises, le gouvernement et les travailleuses et travailleurs.

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Page</b>
<b>SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS</b> .....	2
<b>INTRODUCTION : Qu'est-ce que le SPGQ</b> .....	5
<b>PRÉAMBULE</b> .....	6
<b>1. LA PLACE DES JEUNES DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE</b> .....	7
- La fonction publique québécoise, quelques données.....	7
- Un effectif apparemment stable.....	7
- Un effectif qui connaît une augmentation importante des emplois occasionnels	7
- Un effectif vieillissant.....	8
- Une surreprésentation des jeunes dans les emplois les plus précaires.....	8
<b>La place des jeunes au sein des autres organismes que nous représentons...</b>	8
<b>2. ENGAGER LA SOCIÉTÉ DANS UNE CULTURE DE LA RELÈVE</b> .....	9
<b>La planification et l'intégration de la relève en matière de main-d'œuvre</b> .....	9
- La relève au sein de l'administration publique.....	9
- La période 2000-2004 : des perspectives intéressantes.....	10
- Vers des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) visant les jeunes.....	10
- La réduction de la taille de l'état.....	12
- La privatisation d'activités relevant de la mission gouvernementale.....	12
- La sous-traitance et l'exode des expertises.....	13
- La précarisation des emplois.....	14
<b>Le transfert du patrimoine durable</b> .....	14
<b>3. PRÉPARER LA VIE PROFESSIONNELLE</b> .....	16
- Les programmes de stages.....	16
- Les ressources spécialisées en milieu scolaire.....	17
- La conciliation travail-famille.....	17
- Les congés parentaux toujours au cœur du débat.....	18
<b>TABLEAUX</b>	
1 Évolution de l'effectif de la fonction publique du Québec.....	19
2 Évolution de l'effectif professionnel.....	19
3 Évolution de l'effectif professionnel régulier et occasionnel selon le sexe, de mars 1995 à mars 1999.....	19
4 Évolution de l'effectif de la fonction publique du Québec selon l'âge.....	20
5 Évolution de l'effectif professionnel par groupe d'âge.....	20
6 Évolution de l'âge moyen de l'effectif professionnel comparé à celui de l'ensemble de l'effectif de la fonction publique.....	21
7 Évolution du nombre moyen d'années de service de l'effectif professionnel régulier et de l'effectif de la fonction publique selon le sexe.....	21

## **INTRODUCTION : Qu'est-ce que le SPGQ?**

Fondé en 1966, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) engage son action dans l'étude, la défense et la promotion des intérêts professionnels, sociaux et économiques de ses 13 000 membres. Outre les professionnelles et professionnels de la fonction publique du Québec, le SPGQ représente également les professionnelles et professionnels des organismes suivants : Loto-Québec, la Société immobilière du Québec, Investissement Québec, la Commission des valeurs mobilières du Québec, le Musée d'art contemporain de Montréal, le Musée de la civilisation, le Musée du Québec, le Conseil des arts et des lettres du Québec, l'École nationale de police du Québec, les CLSC Haute-Yamaska et Katéri, l'Institut Philippe Pinel de Montréal, différentes Régies régionales de la santé et des services sociaux, le Service documentaires Multi-Média ainsi que 17 collèges et cégeps répartis à travers le Québec.

Nous sommes également un outil collectif de réflexion, intervenant publiquement sur différentes questions d'intérêt public. Au besoin, comme c'est le cas dans le cadre de la présente consultation, nous nous prononçons sur plusieurs questions d'actualité. À cet effet, l'élaboration par le gouvernement d'une politique jeunesse nous interpelle particulièrement.

En vertu de leurs fonctions, de leurs expertises, de leur représentativité et de leur engagement dans l'exercice de leur travail, les professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, contribuent largement à la réalisation de la mission de l'État. Leurs actions, leurs interventions, leurs fonctions et leur rôle conseil au sein de différents ministères et organismes, les amènent, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, à intervenir dans plusieurs secteurs névralgiques pour l'avenir des jeunes. C'est pourquoi, les membres que le SPGQ représente, sont des plus enclins à participer à la réalisation et à la mise en œuvre d'une politique jeunesse. Ils le font avec enthousiasme et avec l'objectif de consolider la solidarité intergénérationnelle. Ils le font aussi dans le but de promouvoir, ce qui, pour nous, est devenu un leitmotiv à savoir, le rajeunissement durable des effectifs de l'administration publique.

Le plan retenu pour exposer nos commentaires et recommandations est relativement simple. Tout d'abord, en guise de préambule, nous énoncerons succinctement quelques grandes orientations qui devraient guider l'élaboration d'une politique jeunesse ainsi qu'une recommandation générale. Nous dresserons par la suite un rapide portrait de la situation des jeunes au sein des effectifs de la fonction publique québécoise. Suivront nos commentaires et recommandations sur deux des quatre orientations de l'avant projet de politique, à savoir : engager la société dans une culture de la relève et préparer la vie professionnelle.

## PRÉAMBULE

Par leur dynamisme et leur vitalité, les jeunes incarnent et représentent l'avenir de toute notre collectivité. Leur place au sein de la communauté et leur participation à son développement constituent des enjeux de société qui, trop souvent et depuis trop longtemps, ont été relégués à l'arrière plan. Pour qu'ils puissent prendre une part active dans la vie sociale, ils ont à surmonter de nombreux obstacles et à relever de nombreux défis. À l'intérieur d'un laps de temps qui a de plus en plus tendance à se prolonger, ils doivent développer leur personnalité ainsi que leur autonomie personnelle, sociale et financière. En même temps, ils doivent réussir leur intégration aux différentes institutions que sont l'école, le marché du travail et la famille. Ainsi, la jeunesse est une phase de vie décisive.

Le SPGQ salue et souligne l'initiative du gouvernement de doter le Québec d'une politique jeunesse. C'est là une démarche à laquelle nous ne pouvons que souscrire, ce d'autant plus que dans le cadre du Sommet du Québec et de la jeunesse, le SPGQ s'est prononcé clairement en faveur d'une telle politique. Lors de ces rencontres, nous avons fortement recommandé la mise en œuvre d'une politique de rajeunissement durable de la fonction publique. Cette recommandation nous est apparue essentielle pour assurer la pérennité des services et de l'expertise de l'appareil gouvernemental auprès de la population.

Pour le SPGQ, l'élaboration d'une politique jeunesse doit être l'occasion pour le gouvernement du Québec de réaffirmer le rôle central que joue l'État en ce qui a trait aux mécanismes et mesures à mettre en place pour que les jeunes prennent une place importante et active dans l'ensemble de la vie sociale. Pour ce faire, l'État se doit d'assumer de façon pleine et entière son rôle de leader. Ce n'est que par une telle approche que l'on peut offrir aux jeunes de meilleurs moyens de se réaliser et de s'intégrer à la société.

**Recommandation : 1** Le SPGQ favorise une politique jeunesse globale, soutenue par des orientations définies de concert avec les jeunes et à travers laquelle l'État réaffirme son rôle de régulateur social et économique de l'ensemble de la vie en société. Dans ce contexte, la politique jeunesse doit être conçue comme un ensemble d'interventions coordonnées et concertées des diverses instances gouvernementales et de leurs partenaires dans l'ensemble des domaines qui conditionnent la vie des jeunes.

## 1. LA PLACE DES JEUNES DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

### **La fonction publique québécoise, quelques données**

Selon les statistiques fournies par le Conseil du trésor pour l'année 1999<sup>1</sup>, « le personnel de la fonction publique représentait 15% de l'ensemble de l'effectif des secteurs public et parapublic », soit 66 875 personnes. De ce nombre, 49 464 (74%) occupaient un emploi régulier, 16 707 (25%) un emploi occasionnel et 704 (1 %) étaient étudiants ou stagiaires.

- ***Un effectif apparemment stable***

Lorsque l'on regarde l'évolution du nombre de personnes constituant l'ensemble de l'effectif de la fonction publique (tableau 1), il appert que si, de 1995 à 1998, les effectifs ont fortement chuté, en 1999, ils se retrouvaient à un niveau légèrement supérieur à celui de 1995. Si on ne retient que le dernier quinquennat, les quatre premières années ont été marquées par une forte décroissance, lesquelles ont été suivies d'une importante année de croissance. En 1999, on a rattrapé et même dépassé le niveau d'emploi de 1995. Cette augmentation des effectifs ne s'explique nullement par de l'embauche mais est essentiellement attribuable à des conversions de postes d'agentes et agents de services correctionnels et à l'intégration de fonctionnaires fédéraux et de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre à la fonction publique québécoise. N'eut été de cet apport, c'est non pas 10,8% des postes réguliers qui auraient été coupés mais bien 15,3%.

Cette relative stabilité du nombre d'emplois cache un phénomène important soit celui d'une augmentation significative des emplois occasionnels au détriment des emplois réguliers. Cet état de fait, n'est pas sans conséquence sur l'intégration des jeunes dans la fonction publique.

- ***Un effectif qui connaît une augmentation importante des emplois occasionnels***

Comme l'indique le tableau 1, de 1995 à 1999, le nombre d'emplois réguliers a chuté et inversement le nombre d'emplois occasionnels a augmenté. Pour la période, le nombre d'employées et employés occupant des postes réguliers est passé de 55 487 à 49 464 (soit une diminution de 10,8%) alors que le nombre d'employées et d'employés occupant des postes occasionnels est passé de 11 148 à 16 707 (soit une augmentation de 49,8%). En 1995, les employées et employés réguliers représentaient 83,1% des effectifs de la fonction publique, en 1999, ils n'en constituaient plus que 74%. Par contre, pour la période, les employées et

---

<sup>1</sup> Gouvernement du Québec (1999) : Secrétariat du Conseil du trésor : L'effectif de la fonction publique du Québec 1999

employés occasionnels sont passés de 16,7% des effectifs de la fonction publique à 25%.

C'est de mars 1996 à mars 1998, qu'est survenue la plus forte diminution du nombre de personnes occupant des postes réguliers. Cette forte baisse est imputable aux départs massifs à la retraite de plusieurs employées et employés. Lesquels départs, faut-il le rappeler, ont été financés à même les surplus des fonds de retraite des syndiquées et syndiqués.

Cette situation fait clairement ressortir deux choses. D'une part, depuis plusieurs années déjà la fonction publique québécoise ne recrute plus. Qui plus est, elle abolit ses postes réguliers au profit de la création d'emplois occasionnels. À l'aube de ce nouveau millénaire, un employé sur quatre de l'État est à statut précaire. Chez les professionnelles et professionnels cette proportion est d'un peu plus de un sur dix.

- ***Un l'effectif vieillissant***

Comme l'indique le tableau 6, entre mars 1995 et mars 1999, l'âge moyen de l'effectif régulier est passé de 44 ans à 45,2 ans, celui de l'effectif occasionnel passant de 39,2 ans à 40,1 ans. Pour les professionnelles et professionnels que représente le SPGQ, l'âge moyen est passé de 43,5 ans à 44,7 ans.

- ***Une surreprésentation des jeunes dans les emplois les plus précaires***

Comme l'indiquent les données du tableau 4, en 1999, les jeunes âgés de moins de 30 ans représentaient 6,4% de l'ensemble des effectifs de la fonction publique québécoise. S'ils ne se retrouvaient que dans une proportion de 1,7% au sein des effectifs réguliers, ils constituaient par contre 16,6% des effectifs occasionnels.

Le même phénomène de surreprésentation des jeunes au sein des effectifs occasionnels est également observé chez les professionnelles et professionnels (tableau 5). Il l'est cependant dans des proportions encore plus accentuées. Chez ces derniers, si en 1999, les moins de 30 ans représentaient 3% des effectifs, on ne les retrouve plus que dans une proportion de 0,7% au sein des effectifs réguliers alors qu'ils constituent 21,4% des effectifs occasionnels.

En 1999, au Québec, le pourcentage des jeunes qui étaient âgés de 25 à 34 ans représentait 20% de la population active. Dans la fonction publique, il ne constituait que 12% de l'ensemble de l'effectif et 3,1% de l'effectif.

### **La place des jeunes au sein des autres organismes que nous représentons**

Le SPGQ ne dispose malheureusement pas des données complètes qui lui permettraient de dresser un portrait fidèle des jeunes au sein de l'ensemble des organismes que nous représentons. Cependant, à des degrés divers et avec les

nuances appropriées, la situation des jeunes professionnelles et professionnels mérite également que nous nous y attardions. C'est pourquoi, lorsque pertinent, nos recommandations visent l'ensemble des organismes où le SPGQ est présent.

## 2. ENGAGER LA SOCIÉTÉ DANS UNE CULTURE DE LA RELÈVE

Compte tenu du contexte démographique actuel qui prévoit une augmentation inéluctable du nombre de personnes âgées et une baisse importante du nombre de jeunes au sein de la pyramide des âges, le SPGQ partage fondamentalement la finalité visée par la première orientation de la politique jeunesse à savoir engager la société dans une culture de la relève. Pour ce faire, nous souscrivons totalement à l'objectif qui consiste à créer une société où l'on « se soucie de la transmission des connaissances, des compétences, des savoirs, de sa mémoire institutionnelle et organisationnelle mais aussi et surtout, où l'on fait en sorte que cette transmission soit solidairement partagée entre les générations ». Dans cette approche que l'on peut caractériser comme étant celle du maintien d'une continuité que plusieurs qualifient de développement durable, la solidarité intergénérationnelle s'impose.

### **La planification et l'intégration de la relève en matière de main-d'œuvre**

Pour engager la société dans une culture de la relève, l'énoncé du projet de politique fait de la planification et de l'intégration de la relève en matière de main-d'œuvre, un aspect important de la première orientation proposée. D'emblée, on reconnaît que tant, dans le secteur public que privé, le transfert d'expertise et de connaissance d'une génération à l'autre constitue un enjeu de société important.

Comme il est mentionné, « dans une société du savoir...la question de la relève est un enjeu stratégique autant par la durée de la formation exigée que par la capacité à conserver au Québec ses cerveaux.<sup>2</sup> ». À cet égard, on reconnaît que l'État doit assumer le leadership auprès de la collectivité. C'est pourquoi l'avant-projet de politique jeunesse énonce que « les responsabilités de l'État évoluent et des actions de rajeunissement doivent être développées autant en ce qui concerne le recrutement que la formation et l'encadrement des jeunes fonctionnaires.<sup>3</sup> ». Pour sa part, le SPGQ ne peut que souscrire et appuyer cette orientation.

- ***La relève au sein de l'administration publique***

Pour le SPGQ, si le développement d'une « société de la relève » dépasse de beaucoup le contexte de l'administration publique et de l'appareil d'État, il n'en demeure pas moins que « l'État-employeur » est et demeure un intervenant

---

<sup>2</sup> Gouvernement du Québec (2000) : Avant-projet : Vers une politique jeunesse québécoise, Québec, p.50

<sup>3</sup> Idem p.. 50

institutionnel incontournable parmi les différents partenaires qui composent la société québécoise.

Alors que s'accroît la précarité d'emploi, l'exclusion sociale, l'écart entre les générations et la mondialisation de l'économie, le SPGQ croit que l'État, doit plus que jamais réaffirmer sa solidarité envers les jeunes et particulièrement les plus démunis d'entre eux. Dans le cadre de sa politique jeunesse, le gouvernement doit favoriser la création d'emplois ainsi que l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Et, plus que tout autre acteur social, il doit lui-même donner l'exemple concernant le développement d'une « culture de la relève ».

La question de l'intégration des jeunes dans la fonction publique devient une question des plus préoccupante. Comme le démontrent certaines des statistiques fournies par le Conseil du trésor, le non-renouvellement de l'effectif entraîne une perte d'expertise dramatique dont on commence à peine à mesurer les conséquences sur les services publics et sur l'ensemble de la société.

- ***La période 2000-2004 : des perspectives intéressantes***

La période 2000-2004 ouvre des perspectives intéressantes qui favorisent le rajeunissement de l'administration publique à condition d'en exprimer clairement la volonté et de se doter des moyens appropriés. En effet, après une forte période de décroissance, celle-ci marque une certaine reprise de l'embauche, le contexte économique est plus favorable et le redressement des finances publiques a été atteint. De plus, 48% du personnel régulier appartient au groupe des 45 à 54 ans laissant entrevoir des départs massifs à la retraite. En fait, selon le Secrétariat du Conseil du trésor, le taux d'attrition devrait doubler durant la période passant graduellement de 1,5% à 3% par an.

À l'occasion de son dernier congrès, le SPGQ a adopté une recommandation en faveur d'un rajeunissement durable de l'administration publique. Nos instances ont même identifié et proposé des mesures à mettre de l'avant pour le favoriser. C'est pourquoi le SPGQ se dit prêt à s'engager conjointement avec l'employeur pour élaborer et à mettre en œuvre un programme favorisant le rajeunissement durable de la fonction publique.

- ***Vers des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) visant les jeunes***

Au Québec, l'adoption de PAÉ, n'a rien d'un événement en marge de la réalité sociale. Depuis le milieu des années 1960 et le début des années 1970, ces programmes s'inscrivent dans le processus des changements sociaux qui ont cours au Québec.

À la suite d'une modification à la Loi sur la fonction publique en novembre 1998, le gouvernement est actuellement à procéder à la révision de son Programme

d'accès à l'égalité pour les groupes cibles que représentent les femmes, les minorités culturelles, les handicapés et les autochtones.

De même, plusieurs organismes que nous représentons seront éventuellement visés par le projet de Loi 143 *Loi visant l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et parapublics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* visera les organismes publics et parapublics de 100 employés et employées pour les mêmes groupes cibles.

Le SPGQ croit que ces programmes devraient également viser les jeunes et comprendre des mesures de redressement dont la finalité est d'accélérer leur représentativité ainsi que des mesures de soutien à l'embauche et en emploi. L'implantation d'un tel programme d'accès à l'égalité pour les jeunes devrait permettre d'actualiser la volonté gouvernementale de créer une véritable culture de la relève, et ce, sur une base durable.

Cependant, les PAÉ qui s'adressent aux jeunes devraient être modulés en fonction d'un certain nombre de paramètres qui conditionnent l'intégration socioprofessionnelle de ces derniers. En effet, compte tenu du fait que l'obtention d'un diplôme universitaire de premier grade est une condition minimale pour être embauché comme professionnelle ou professionnel dans l'administration publique, l'arrivée des professionnelles et professionnels sur le marché de l'emploi ne peut souvent se faire avant 24 ans, voire même 25 ans. Ainsi, il faut viser chez-nous le groupe des 25-34 ans. De plus, nous sommes conscients que le statut de jeunes est temporaire et qu'en conséquence, il y aura lieu d'adapter les cibles et les outils de mesure pour rendre compte des résultats et en assurer le suivi.

**Recommandation : 2**

**Au regard du renouvellement des effectifs de la fonction publique, le SPGQ recommande que, dans le cadre de sa politique jeunesse, le Gouvernement du Québec prenne l'engagement de mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi qui fasse des jeunes de 25-34 ans un groupe cible au même titre que le sont actuellement d'autres groupes en visant une représentation proportionnelle à leur présence au sein de la population. De même, le SPGQ souhaite que ce groupe cible soit également prévu dans les programmes d'accès à l'égalité des organismes que nous représentons et qui sont visés par le projet de loi 143.**

Si l'orientation de s'engager dans une culture de la relève apparaît séduisante, force nous est de constater qu'elle en contredit une autre, soit celle énoncée en 1997 dans l'avant-projet de politique de modernisation de l'État<sup>4</sup>, mis de l'avant

<sup>4</sup> Gouvernement du Québec (1997) f : Avant-projet : Pour une prochaine étape de l'appareil public et la fonction publique québécoise. Ministère du Conseil exécutif.

par le ministère du Conseil exécutif. Le gouvernement y affirme que les idées maîtresses de la nouvelle gestion publique passent dorénavant par une *redéfinition des frontières entre le secteur public et privé en recourant entre autre à la privatisation ainsi qu'à la sous-traitance*. Le moins que l'on puisse dire, c'est que si le gouvernement ne veut pas tenir un double discours, il va devoir, comme on dit, faire son lit.

Force nous est de constater que la volonté et les actions gouvernementales des ces dernières années ne vont pas dans le sens d'une intégration de jeunes fonctionnaires. À cet égard, nous relevons quatre freins majeurs. Le premier est la préoccupation gouvernementale, mainte fois énoncée ces dernières années, de réduire la taille de l'État. Le second concerne la privatisation. Le troisième se rapporte à la précarisation des emplois et le quatrième a trait à la sous-traitance et à l'exode des expertises. Examinons chacun de ces freins.

- ***La réduction de la taille de l'État***

À cet égard, qu'il suffise de rappeler qu'entre mars 1995 et mars 1999, l'effectif régulier de la fonction publique a chuté de pratiquement 11%, et celui des professionnels de 7%. C'est dans cette continuité que la sous-traitance et tout le phénomène de la décentralisation vers d'autres organismes entraînent une baisse nette du nombre d'emplois au sein de la fonction publique.

- ***La privatisation d'activités relevant de la mission gouvernementale***

Dans son acceptation large, le thème de la « privatisation » est une question très à la mode dans le discours de plusieurs gestionnaires. On ne compte plus les exemples et les situations où la politique de décentralisation et l'orientation vers le partenariat entraînent des transferts d'emplois du secteur public vers des organismes communautaires ou privés.

À cet égard, l'expérience des Carrefours Jeunesse- Emploi (CJE) est riche d'enseignement. Ces organismes communautaires sont financés en grande partie par le ministère de la Solidarité sociale et le Fonds de Solidarité Jeunesse. Ils offrent à des jeunes âgés de 16 à 35 ans, des services de réintégration du marché de l'emploi, ce qu'offre également le ministère de la Solidarité sociale (Emploi Québec). Au cours de l'année 1999-2000, le gouvernement a versé des subventions totalisant plus de 35 millions de dollars pour financer les 94 CJE. Plus de 700 personnes, principalement des jeunes, y travaillent. Leurs conditions de travail, leurs salaires et leur stabilité en emploi sont nettement en dessous des conditions offertes dans la fonction publique. N'eut été du transfert de ces activités vers le secteur communautaire, ces emplois auraient pu être accessibles aux jeunes de la fonction publique. Dans ce cas, comme dans bien d'autres, certains n'hésitent pas à parler d'une sous-traitance sociale à bon marché.

---

- ***La sous-traitance et l'exode des expertises***

Comme le SPGQ l'a déjà fait valoir au Conseil permanent de la jeunesse<sup>5</sup> « la sous-traitance freine l'embauche de jeunes dans la fonction publique et dans les organismes gouvernementaux. En plus de se substituer à l'emploi, elle a des conséquences néfastes sur le personnel en place ».

Pourtant, la sous-traitance ne cesse d'augmenter. Comme le SPGQ le fait remarquer<sup>6</sup> « malgré les efforts déployés et les gains obtenus par les syndicats de la fonction publique, la valeur totale des contrats de services professionnels augmente de plus en plus rapidement. Relativement stable de 1994-1995 à 1995-1996, elle a fait un bond de 13% en 1996-1997 et de 20% en 1997-1998. En trois ans, elle est passée de 280 millions \$ à 382 millions \$, une hausse de 36%. Convertie en équivalent temps complet (ETC), la valeur des contrats de services professionnels représentait en 1997-98 environ 4 650 ETC professionnels réguliers par rapport aux 13 404 ETC professionnels réguliers œuvrant dans l'ensemble de la fonction publique». Pour la période 1994-1998 on constate que 80 % de la diminution des dépenses liées à la coupure d'effectifs professionnels réguliers n'a servi qu'à accroître le recours à la sous-traitance.

Comme le constate le vérificateur général,<sup>7</sup> « Le recours fréquent à la sous-traitance peut entraîner une dévalorisation de l'emploi et une déqualification des fonctions professionnelles. Cette pratique risque de provoquer, à la longue, la stagnation de l'expertise interne, voir sa perte; s'installe ainsi un lien de dépendance avec les fournisseurs. ».

**Recommandation : 3**

**C'est pourquoi le SPGQ recommande que dans le cadre de sa politique jeunesse, le Gouvernement du Québec prenne des engagements fermes pour favoriser l'emploi dans l'administration publique, diminuer significativement le recours à la sous-traitance dans les ministères et les organismes et renoncer à ses pratiques de gestion qui tendent soit à privatiser ou communautariser des secteurs importants de sa mission.**

<sup>5</sup> SPGQ (1999) : Avis du SPGQ au Conseil permanent de la jeunesse sur le placement des jeunes dans le fonction publique., Québec 17 mars 1999, 10 pages

<sup>6</sup> Le groupe de travail sur les privatisation, les restructuration et la sous-traitance : La sous-traitance, SPGQ, Québec, 19 avril 2000, 27 pages.

<sup>7</sup> Gouvernement du Québec, Vérificateur général, Rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 1999-2000, Tome I, 466 pages, p.291

- ***La précarisation des emplois***

Selon les jeunes de la fonction publique québécoise, « la précarité d'emploi, constitue un obstacle majeur au rajeunissement de la fonction publique et à l'acquisition d'un sentiment de loyauté à l'égard de l'appareil gouvernemental. »<sup>8</sup>. Pour plusieurs des participantes et participants au Forum, réduire la précarité faciliterait l'intégration des jeunes dans toute l'administration publique.

Comme l'indiquent les données des tableaux 1 et 2, ces dernières années les effectifs occasionnels n'ont cessé de croître au sein de la fonction publique. Faut-il le rappeler, ce phénomène pénalise les jeunes? Ainsi, lorsque l'on regarde l'évolution des effectifs de la fonction publique selon l'âge (tableaux 4 et 5) et le sexe (tableau 3), il appert que les jeunes de moins de 30 ans sont surreprésentés dans les effectifs occasionnels.

Le SPGQ croit que le règlement négocié pour le personnel occasionnel, en réglant la situation des fausses occasionnelles et faux occasionnels et en instaurant le guichet unique d'emploi contribuera à la réduction de la précarité dans la fonction publique. Dans plusieurs autres organismes, le SPGQ a également obtenu des gains intéressants au chapitre du personnel occasionnel. Cependant, les règlements négociés n'influencent pas le niveau d'embauche. Actuellement, on l'a vu, cette précarité affecte particulièrement les jeunes et ce dossier, sous réserve des droits acquis des occasionnelles et occasionnels, doit demeurer sous haute surveillance.

**Recommandation : 4**

**Le SPGQ recommande que dans le cadre de sa politique jeunesse, le gouvernement prenne l'engagement de diminuer significativement le ratio d'occasionnels en faisant en sorte que ceux-ci se voient intégrés au sein des effectifs réguliers.**

### **Le transfert du patrimoine durable**

Cette partie de l'avant-projet de la politique jeunesse aborde la question du développement durable. Ce concept a, à l'origine, été introduit pour aborder les questions environnementales. Comme il est mentionné dans l'avant-projet de politique, une vision qui repose sur le développement durable en est une où « l'on vise à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».

<sup>8</sup> Forum des jeunes de la fonction publique québécoise. (2000) : Les 109 se prononcent. Cataraqui, février 2000, Québec, 29 pages.

À cet égard, le SPGQ croit que non seulement le développement durable doit faire en sorte de garantir un accès à un « environnement de qualité pour le Québec d'aujourd'hui et pour les générations futures » mais il doit également permettre aux générations futures d'hériter d'un patrimoine socio-politique sain et dynamique et non pas d'un appareil d'état léthargique, amenuisé et démantelé. Au même titre que la question de l'accès des générations futures à un environnement sain est vitale, il en est de même de celle touchant l'État et l'administration publique. La fonction publique fait partie intégrante du patrimoine politique.

Nous l'avons dit et nous le répétons, l'absence d'activités de transferts entraîne une perte importante d'expertise alors que l'embauche de jeunes fonctionnaires ne peut avoir que des aspects positifs sur la consolidation et le développement des expertises. En permettant l'apport de connaissances, de méthodes, d'outils nouveaux, et d'idées nouvelles, la présence des jeunes dans la fonction publique à un effet dynamique sur l'ensemble du personnel et sur l'organisation du travail. Souvent dans nos milieux, la présence de jeunes est synonyme de créativité et d'innovation.

Le Forum des jeunes de la fonction publique québécoise a d'ailleurs fait écho à ces préoccupations en affirmant que « les employés partent à la retraite sans qu'il y ait eu de transfert de connaissances ».<sup>9</sup>

À cet effet, le SPGQ croit que la mise en place d'un système de parrainage au sein de l'administration publique ne pourrait avoir que des effets bénéfiques. Le maintien et l'accroissement de la qualité des services publics passent nécessairement par la solidarité professionnelle entre les jeunes et les personnes expérimentées qui œuvrent déjà au sein de l'État. En matière d'expertise et du maintien de la qualité des services publics, la question du transfert des savoirs est déterminante.

Les jeunes, comme tous ceux qui les ont précédés, ont droit à des emplois stables, de qualité et rémunérés de façon équitable.

---

<sup>9</sup> Forum des jeunes de la fonction publique québécoise. (2000) : Les 109 se prononcent. Cataraqui, février 2000, Québec, 29 pages.

**Recommandation : 5**

**C'est pourquoi le SPGQ recommande que dans le cadre de sa politique jeunesse, le gouvernement du Québec adhère à une philosophie de gestion qui assure la pérennité des services publics et adopte une approche basée sur le développement durable en favorisant l'embauche de jeunes dans l'administration publique et en instaurant dans ses politiques de gestion des personnes, des activités régulières de transfert des connaissances entre le personnel expérimenté et les nouveaux employés, notamment des programmes de parrainage élaborés en collaboration avec les syndicats.**

#### **4. PRÉPARER LA VIE PROFESSIONNELLE**

L'acquisition de l'autonomie est l'une des exigences importantes du passage de la jeunesse à l'âge adulte. Pour faciliter ce passage et favoriser l'atteinte de la plus grande autonomie de chacun, la société se doit de réunir le maximum de conditions qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle.

Concernant cette dernière, la question des stages de formation est ici fondamentale. Sur ces questions, les observateurs avertis reconnaissent que l'acquisition d'expérience de travail durant la période d'étude est la forme d'intervention à privilégier. Elle assure un passage harmonieux entre les études et le travail et elle permet au jeune étudiant de se familiariser avec le marché de l'emploi.

- ***Les programmes de stages***

Conséquent avec sa politique de rajeunissement durable de la fonction publique, le SPGQ dit résolument oui à de vrais stages de formation au sein de l'administration publique. Pour le SPGQ, les stages de formation, tout en favorisant l'insertion professionnelle, représentent un excellent moyen d'arrimer la formation avec les besoins du marché du travail. À cet égard, l'administration publique peut offrir des stages dans une grande variété de domaines d'étude, de la science aux communications en passant par la géographie, les langues et la gestion. Le milieu des affaires a une responsabilité à l'égard des jeunes désirant vivre une expérience de travail et il se doit également de leur ouvrir ses portes. Mais à ce chapitre, le gouvernement est bien placé pour donner l'exemple et favoriser une culture de stage.

Toutefois, nous pensons que le programme Stages pour nouveaux diplômés (SND), offert depuis quelques années dans l'administration publique se devait d'être révisé afin que le statut d'étudiant stagiaire soit clairement distinct du statut d'employé. En collaboration avec d'autres organismes de jeunes, le SPGQ a critiqué ce programme à maints égards, notamment parce qu'il ne contribuait pas

à rajeunir l'effectif de la fonction publique de manière durable. En mai, nous obtenions du ministre Léonard que le programme SND soit aboli à compter de septembre 2000 et que les crédits soient réinvestis dans un nouveau programme de stages en cours d'études. Il n'y a pas eu de nouvelle cohorte de stagiaires en septembre mais où sont passés les crédits?

**Recommandation 6**

**C'est pourquoi le SPGQ recommande que, dans le cadre de sa politique jeunesse, le gouvernement réinvestisse les crédits du Programme Stages pour nouveaux diplômés dans un programme de stages en cours d'étude ou en alternance travail étude dans l'administration publique québécoise. De même, qu'il supporte de tels programmes dans le secteur privé.**

• ***Les ressources spécialisées en milieu scolaire***

L'insertion sociale et professionnelle des jeunes débute à l'école. Laissés à eux-mêmes et mal encadrés, ils éprouveront plus de difficultés à faire les choix qui s'imposent et à donner un sens et une direction à leur cheminement scolaire et professionnel. Avec les compressions budgétaires, la situation de l'orientation, de l'information scolaire et professionnelle, de l'aide pédagogique et de l'encadrement s'est détériorée. Il y a un conseiller d'orientation par 2 000 élèves au secondaire et au collégial. Plusieurs écoles n'ont pas de ressources spécialisées ou disposent d'un conseiller à temps partiel pour l'ensemble des élèves.

Le SPGQ représente 380 professionnelles et professionnels de collèges et environ 150 conseillères et conseillers d'orientation à Emploi Québec. Il a été à même de constater une réduction importante des effectifs, une diminution progressive importante des heures de disponibilité des ressources et l'abandon ou la diminution des services offerts aux travailleurs et aux chercheurs d'emploi : counselling d'orientation, aide pédagogique individuelle, connaissance du marché du travail, aide à la recherche d'emploi et connaissance du marché du travail, etc.

**Recommandation : 7**

**C'est pourquoi le SPGQ recommande que dans le cadre de sa politique jeunesse, le Gouvernement du Québec prenne l'engagement de réinvestir dans les ressources spécialisées en milieu scolaire et que les sommes allouées y soient réellement affectées.**

• ***La conciliation famille-travail***

Pour le SPGQ, la conciliation entre la famille et le travail est une question importante qui dépasse largement la dimension individuelle.

Les problèmes de conciliation famille-travail résultent d'un certain nombre d'inadaptations sociales entre les mutations qu'ont connu les structures familiales et les transformations du monde du travail. Pour le SPGQ, il importe, d'abord et avant tout, en matière de conciliation famille-emploi de développer une approche intégrée des changements individuels, institutionnels et socioculturels. Le problème de la conciliation famille-travail est multiple et englobant, il commande une approche diversifiée qui aborde simultanément les programmes publics, les services gouvernementaux, l'organisation du travail, les normes, les attitudes, les mentalités, les cultures organisationnelles ainsi que l'organisation même du travail. Toutefois, une facette de l'action gouvernementale retient notre attention. Nous la croyons des plus importantes, si l'on veut permettre aux jeunes familles de concilier leurs activités familiales et professionnelles.

- ***Les congés parentaux toujours au cœur du débat***

Un des grands irritants que vivent plusieurs jeunes parents en emploi est celui lié aux lacunes des différentes mesures existantes concernant l'exercice des congés parentaux et de maternité.

À ce chapitre, les dernières modifications apportées au régime d'assurance-emploi ne sont pas sans avoir de nombreuses conséquences négatives. Premièrement, elles réduisent le soutien au revenu accordé durant les congés de maternité et de paternité et deuxièmement elles en limitent l'accessibilité à un nombre grandissant de jeunes parents. De plus en plus de mères et de pères à statut précaire ou occupant des emplois atypiques sont exclus du nombre des prestataires du régime d'assurance-emploi.

Pour le SPGQ, il appert qu'un congé parental, dont une partie est réservée au père, conjugué avec des niveaux plus acceptables de remplacement des revenus de travail, est un des facteurs important à mettre de l'avant lorsque l'on parle de conciliation travail-famille.

**Recommandation 8 :**

**C'est pourquoi le SPGQ recommande au gouvernement du Québec que dans le cadre de sa politique jeunesse, il favorise l'instauration d'un régime québécois d'assurance parentale géré sur une base paritaire et financé par les entreprises, le gouvernement et les travailleuses et travailleurs.**

**Tableau 1 : Évolution de l'effectif de la fonction publique du Québec**

	Total		Régulier		Occasionnel		Étudiant stagiaire.	
Mars 1995	66 803	(100, 0 %)	55 487	(83, 1 %)	11 148	(16, 7 %)	168	(0, 3 %)
Mars 1996	65 371	(100, 0 %)	53 966	(82, 6 %)	11 245	(17, 2 %)	160	(0, 2 %)
Mars 1997	63 764	(100, 0 %)	50 379	(79, 0 %)	13 240	(20, 8 %)	145	(0, 2 %)
Mars 1998	62 877	(100, 0 %)	46 903	(74, 6 %)	15 636	(24, 9 %)	338	(0, 5 %)
Mars 1999	66 875	(100, 0 %)	49 464	(74, 0 %)	16 707	(25, 0 %)	704	(1, 1 %)

\* Gouvernement du Québec (1999) : Secrétariat du Conseil du trésor : L'effectif de la fonction publique du Québec 1999

**Tableau 2: Évolution de l'effectif professionnel**

	Effectif Total		Effectif régulier		Effectif occasionnel	
	N	%	N	%	N	%
Mars 1995	16 521	100, 0	15 486	93, 7	1 035	6, 3
Mars 1996	16 367	100, 0	15 262	92, 2	1 105	6, 8
Mars 1997	15 701	100, 0	14 447	92, 0	1 254	8, 0
Mars 1998	15 358	100, 0	13 829	90, 0	1 529	10, 0
Mars 1999	16 285	100, 0	14 412	88, 5	1 873	11, 5

\* Gouvernement du Québec (1999) : Secrétariat du Conseil du trésor : L'effectif de la fonction publique du Québec 1999

**Tableau 3: Évolution de l'effectif professionnel régulier et occasionnel selon le sexe de mars 1995 à mars 1999**

	Effectif régulier						Effectif occasionnel					
	N			%			N			%		
	Total	Fem.	Hom.	Total	Fem.	Hom.	Total	Fem.	Hom.	Total	Fem.	Hom.
1995	15 486	4 625	10 861	100,0	29, 9	70, 1	1 035	530	505	100,0	51, 2	48, 8
1996	15 262	4 625	10 637	100,0	30, 3	69, 7	1 105	543	562	100,0	49, 1	50, 9
1997	14 447	4 553	9 894	100,0	31, 5	68, 5	1 254	609	645	100,0	48, 6	51, 4
1998	13 829	4 536	9 293	100,0	32, 8	67, 2	1 529	798	731	100,0	52, 2	47, 8
1999	14 412	4 832	9 580	100,0	33, 5	66, 5	1 873	1 052	821	100,0	56, 2	43, 8

\* Gouvernement du Québec (1999) : Secrétariat du Conseil du trésor : L'effectif de la fonction publique du Québec 1999

**Tableau 4 : Évolution de l'effectif de la fonction publique du Québec selon l'âge**

		Mars 1995		Mars 1999	
		Nombre	%	Nombre	%
<b>Ensemble de l'effectif</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	3 984	6, 0	4 225	6, 4
	<b>30-49</b>	48 405	72, 4	47 560	71, 1
	<b>50 ans et plus</b>	14 414	21, 6	15 090	22, 5
	<b>Total</b>	66 803	100, 0	66 875	100, 0
<b>Effectif Régulier</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	1 829	3, 3	838	1, 7
	<b>30-49</b>	40 792	73, 4	36 201	73, 2
	<b>50 ans et plus</b>	12 866	23, 3	12 425	25, 1
	<b>Total</b>	55 487	100, 0	49 464	100, 0
<b>Effectif Occasionnel</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	1 998	17, 9	2 784	16, 6
	<b>30-49</b>	7 602	68, 2	11 260	67, 4
	<b>50 ans et plus</b>	1 548	13, 9	2 663	16, 0
	<b>Total</b>	11 148	100, 0	16 707	100, 0
<b>Effectif Étudiant et Stagiaire</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	157	93, 4	603	85, 7
	<b>30-49</b>	11	6, 6	99	14, 0
	<b>50 ans et plus</b>	---	---	2	, 3
	<b>Total</b>	168	100, 0	704	100, 0

\* Gouvernement du Québec (1999) : Secrétariat du Conseil du trésor : L'effectif de la fonction publique du Québec 1999

**Tableau 5 : Évolution de l'effectif professionnel par groupe d'âge**

		Mars 1995		Mars 1999	
		Nombre	%	Nombre	%
<b>Ensemble de l'effectif</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	670	4, 1	497	3, 0
	<b>30-49</b>	12 400	75, 0	11 698	71, 9
	<b>50 ans et plus</b>	3 451	20, 9	4 090	25, 1
	<b>Total</b>	16 521	100, 0	16 285	100, 0
<b>Effectif Régulier</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	422	2, 7	97	0, 7
	<b>30-49</b>	11 672	75, 3	10 377	72, 0
	<b>50 ans et plus</b>	3 392	22, 0	3 938	27, 3
	<b>Total</b>	15 486	100, 0	14 412	100, 0
<b>Effectif Occasionnel</b>	<b>Moins de 30 ans</b>	248	24, 0	400	21, 4
	<b>30-49</b>	728	70, 3	1 321	70, 5
	<b>50 ans et plus</b>	59	5, 7	152	8, 1
	<b>Total</b>	1 035	100, 0	1 873	100, 0

\* Gouvernement du Québec, Lucie Pageau (1999) : Secrétariat du Conseil du trésor : Portrait de l'effectif de la fonction publique du Québec 1999

**Tableau 6: Évolution de l'âge moyen de l'effectif professionnel comparé à celui de l'ensemble de l'effectif de la fonction publique**

	Fonction publique	Effectif professionnel		
		Total	Régulier	Occasionnel
Mars 1995	43, 1 ans	43,5 ans	43,9 ans	36,5 ans
Mars 1996	43, 6 ans	44,1 ans	44,6 ans	36,8 ans
Mars 1997	43,4 ans	44,0 ans	44,6 ans	36,8 ans
Mars 1998	43,2 ans	44,1 ans	44,9 ans	36,9 ans
Mars 1999	43,8 ans	44,7 ans	45,7 ans	37,3 ans

\* Gouvernement du Québec (1999) : Secrétariat du Conseil du trésor : L'effectif de la fonction publique du Québec 1999

**Tableau 7: Évolution du nombre moyen d'années de service de l'effectif professionnel régulier et de l'effectif de la fonction publique selon le sexe**

	Effectif professionnel			Effectif fonction publique		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Mars 1995	14, 1 ans	11, 5 ans	15, 2 ans	16, 0 ans	14, 6 ans	17, 1 ans
Mars 1996	14, 8 ans	12, 4 ans	15, 9 ans	16, 6 ans	15, 4 ans	17, 6 ans
Mars 1997	15, 2 ans	13, 1 ans	16, 2 ans	16, 9 ans	15, 9 ans	17, 7 ans
Mars 1998	15, 4 ans	13, 6 ans	16, 3 ans	16, 9 ans	16, 4 ans	17, 5 ans
Mars 1999	15, 7 ans	13, 8 ans	16, 6 ans	16, 8 ans	16, 2 ans	17, 4 ans

\* Gouvernement du Québec (1999) : Secrétariat du Conseil du trésor : L'effectif de la fonction publique du Québec 1999