

**Mémoire de la
Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec (FTQ)**



**sur le renouvellement de la
*Stratégie d'action jeunesse***

présenté au
Secrétariat à la Jeunesse

Montréal, le 14 octobre 2008

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boul. Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : (514) 383-8000
Télécopie : (514) 383-8001
Site Web : www.ftq.qc.ca

Dépôt légal — 4^e trimestre 2008
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-89639-060-1

Introduction

La FTQ représente quelque 550 000 membres présents dans tous les secteurs d'activité de l'économie québécoise et dans toutes ses régions. Plus du quart de ces travailleurs et travailleuses a moins de 35 ans, ce qui en fait la centrale syndicale représentant le plus grand nombre de jeunes au Québec.

La création et la qualité des emplois, la conciliation entre le travail, la famille et les études, ainsi que l'accessibilité à des formations de qualité sont des préoccupations majeures des jeunes et se trouvent aussi au cœur des revendications de la FTQ depuis fort longtemps. Ce sont des sujets sur lesquels la FTQ s'est prononcée devant diverses instances gouvernementales et parlementaires à plusieurs reprises. Il ne faut donc pas s'étonner que nous ne répétions pas ici l'ensemble de nos positions sur ces enjeux.

Cependant, la FTQ trouve important de porter à l'attention du gouvernement quelques considérations sur l'enjeu de l'emploi et des jeunes, en particulier en ce qui concerne l'éducation aux droits des travailleurs et des travailleuses. Par ailleurs, ce bref mémoire commence par quelques commentaires au sujet de l'absence de bilan de la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 (SAJ) et de la durée de la prochaine stratégie.

1. La nécessité d'un bilan

La Stratégie d'action jeunesse est en fait une sorte de fourre-tout contenant plus de soixante-dix mesures réparties selon cinq grands thèmes ou axes d'intervention. Ces mesures ne sont pas toutes nouvelles, plusieurs sont d'anciennes interventions reconduites et placées dans cet ensemble qui se veut cohérent.

Les cinq grands axes de la SAJ de 2006 demeurent pertinents et la FTQ ne voit pas pourquoi il faudrait les changer : améliorer la santé et le bien-être, favoriser la réussite éducative, favoriser l'insertion professionnelle, accroître la présence des jeunes dans la société, améliorer la cohérence et la complémentarité des services offerts. Voilà autant d'objectifs généraux qu'il ne sert à rien de chambarder à peine trois ans plus tard.

Cependant, ceci ne dispose pas de la nécessité d'établir un bilan sérieux de la SAJ 2006-2009. Ce bilan est un préalable nécessaire lorsqu'il s'agit de déterminer de quelles façons le gouvernement devrait engager de nouveaux budgets dans ce domaine.

Malheureusement, il est difficile d'analyser la pertinence des différentes mesures mises en place dans le cadre de la stratégie actuelle et on ne voit pas comment le gouvernement peut élaborer une nouvelle stratégie sans avoir en main ce bilan. C'est pour cela que cette consultation en vue du renouvellement de la stratégie apparaît à nos yeux comme un exercice boiteux.

2. Inscrire la SAJ dans la durée

La nécessité d'établir un bilan sérieux est d'autant plus vraie qu'il est question que la prochaine stratégie dure cinq ans plutôt que trois.

La FTQ est d'accord pour inscrire dans la durée des mesures qui auront fait leurs preuves et démontré leur pertinence – ce qui est difficile d'évaluer actuellement en l'absence d'un véritable bilan!

Par ailleurs, il semble évident qu'il est difficile de planifier sur cinq ans et, en même temps, de conserver la flexibilité nécessaire pour s'ajuster aux besoins conjoncturels ou aux projets intéressants et pertinents qui pourraient émerger au cours d'une telle période. C'est pourquoi il serait judicieux, si le choix gouvernemental était d'allonger la durée, de conserver à l'intérieur des budgets prévus pour la stratégie une réserve importante pour faire face à ce type de besoins. Autrement dit, une partie beaucoup plus importante du budget global de la stratégie – par rapport à 2006-2009 – devrait être consacrée à un ou des programmes permettant de financer, au fur et à mesure, de nouvelles initiatives.

3. Renforcer l'éducation aux droits et à la santé et sécurité au travail

La stratégie en cours ciblait, dans l'axe « favoriser l'insertion professionnelle », l'amélioration de la formation en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Depuis l'annonce de cette heureuse initiative, la FTQ a activement participé à la définition des contenus en matière de SST qui seront vraisemblablement insérés dans les curriculums du primaire et du secondaire à partir de l'année scolaire 2008-2009.

La FTQ souhaite que cette cible demeure présente dans la nouvelle SAJ.

D'ailleurs, la démarche devrait être enrichie et élargie pour que les jeunes soient également sensibilisés à leurs droits en tant que travailleurs et travailleuses. Il apparaît évident aux représentantes et représentants syndicaux qu'encore beaucoup trop de jeunes arrivent dans les milieux de travail mal informés sur leurs droits, entre autres en matière de santé et de sécurité, et sur le travail des syndicats. C'est pourquoi la stratégie pourrait encourager des initiatives allant dans ce sens.

Par exemple, depuis plusieurs décennies, des représentantes et représentants syndicaux visitent des écoles (à la demande des enseignants intéressés) afin de conscientiser les élèves sur certaines réalités du marché du travail et de donner de l'information sur le rôle et le travail des syndicats. La visite en classe d'une personne prête à partager un vécu particulier, disent les enseignants, est de nature à bien sensibiliser les jeunes et doit se voir comme un complément important aux contenus théoriques livrés lors des cours. Depuis quelque temps, la FTQ travaille à structurer ce type d'intervention en milieu scolaire en offrant une formation adéquate des animateurs qui visitent les classes et en

développant un contenu type pour une animation de classe optimale – contenu qui est adapté au programme prévu en 5^e secondaire.

Un autre exemple est celui de l'organisme Droit de Cité, qui a mis sur pied le projet « La Toile des jeunes travailleurs et travailleuses à statut précaire et atypique » qui va aussi dans le sens d'une sensibilisation des jeunes à leurs droits au travail. La FTQ considère ce projet tout à fait adapté à la réalité que vivent les jeunes dans le secteur des petites entreprises de services. Une majorité de ces jeunes méconnaissent leurs droits au travail et ignorent les normes de SST. Une intervention sur le terrain, par d'autres jeunes, comme le propose Droit de Cité est une bonne formule pour sensibiliser ces personnes et leur donner les outils pour améliorer leur situation, voire même pour entreprendre des démarches d'organisation collective lorsqu'elles le jugent pertinent.

Bref, le renouvellement de la stratégie devrait permettre d'apporter un soutien à ce type d'initiatives essentielles pour l'éducation des jeunes à l'ensemble des droits des travailleurs et des travailleuses. Car à quoi sert d'avoir des droits si on ne les connaît pas?

4. Continuer de valoriser la formation professionnelle

Bien que la SAJ de 2006 ciblait, à juste titre, la valorisation de la formation professionnelle auprès des jeunes, des parents et du personnel scolaire, d'importants efforts restent à faire pour réussir à combler les besoins de l'économie québécoise en diplômés de ce niveau. Il ne faut d'ailleurs guère s'en étonner vu la maigreur du budget qui était consacré à cet objectif (1,2 million de dollars sur trois ans).

Pourtant, Emploi-Québec et son ministre responsable ne cessent de répéter que le Québec fait face à un grand déficit de travailleurs et de travailleuses possédant des qualifications du niveau de la formation professionnelle. L'actuelle ministre de l'Éducation, de son côté, n'a cessé de répéter au cours de la dernière année qu'il fallait redoubler notre effort collectif dans ce sens. Malheureusement, on ne sait pas si, dans son esprit, cela signifiait que la stratégie serait bonifiée. Dans le débat sur la gouvernance des commissions scolaires (entourant le projet de loi 88), la ministre a spécifié qu'elle considérerait leur implication dans ce dossier comme insuffisante.

Bref, il se dit beaucoup de choses à ce sujet. Pourtant, le simple citoyen voit beaucoup de publicité dans les transports en commun au sujet des formations qualifiantes offertes par les établissements privés de formation, mais relativement peu est fait pour promouvoir ce qu'offre le réseau public.

La FTQ pense qu'un effort beaucoup plus conséquent devrait être fait pour promouvoir les formations professionnelles et que cet effort devrait être fait de

façon concertée avec les acteurs du milieu, en particulier ceux qui sont réunis au sein des Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

5. Améliorer la création et les conditions d'emploi

Il faut reconnaître que la portée de la stratégie est limitée lorsqu'il s'agit de problématiques générales, comme celle de l'emploi, sur lesquelles il existe d'autres politiques publiques. Cependant, la FTQ juge nécessaire de mentionner ici quelques problématiques propres à l'emploi parce qu'elles revêtent une grande importance, particulièrement pour les jeunes qui, généralement, sont en période d'intégration au marché du travail.

Du point de vue de la FTQ, il serait malvenu de la part du gouvernement du Québec de minimiser les enjeux liés à l'emploi auxquels sont confrontés les jeunes sous prétexte que le marché de l'emploi se porte bien. Les jeunes font face à d'importantes difficultés lorsque vient le temps d'intégrer le marché du travail. De notre point de vue, la SAJ, qui est conçue comme une politique « horizontale » — qui touche plusieurs ministères —, peut aider à diminuer ces difficultés au moyen de mesures et de programmes complémentaires aux politiques déjà existantes dans les ministères.

Voici quelques-uns des problèmes importants du marché du travail actuel sur lesquels il faut espérer une action gouvernementale – peut-être à travers la Stratégie d'action jeunesse :

- des lois du travail qui n'encadrent pas ou mal les statuts précaires d'emploi et qui n'accordent pas les mêmes droits à tous et toutes, alors que la précarité est une problématique qui touche particulièrement les jeunes;
- des lois du travail qui pourraient faire beaucoup plus pour aider les travailleuses et les travailleurs confrontés aux défis de la conciliation travail-vie familiale ou travail-études;
- une *Loi sur la santé et la sécurité au travail* qui n'est réellement appliquée que dans une petite partie des secteurs industriels – or, les jeunes sont proportionnellement plus souvent victimes d'accidents du travail;
- une politique de l'emploi qui est basée sur la non-intervention dans l'économie de la part des institutions publiques – alors que plusieurs d'entre elles, telles la Caisse de dépôt et placement, la Société générale de financement ou Investissement Québec, ont précisément été créées pour cela;
- ou encore, une politique de l'emploi qui allège une grande partie des employeurs de leur obligation de consacrer des sommes à la formation – or, les jeunes pourraient bénéficier du renforcement de cette obligation puisque leur formation peut devenir rapidement désuète ou insuffisante.

Faire un diagnostic juste des pénuries d'emploi

Pour orienter efficacement l'action publique sur ces problèmes, il nous faut faire collectivement les bons diagnostics. Or, actuellement, c'est l'analyse sur les pénuries d'emploi – réelles ou appréhendées – qui semble faire office de diagnostic général. On annonce une pénurie de près de 700 000 postes non comblés d'ici quelques années, selon les chiffres utilisés par le gouvernement.

Mais, à la FTQ, nous questionnons l'alarmisme des projections démographiques qui servent d'arrière-plan au discours sur les pénuries de main-d'œuvre. Questionnement qui mérite quelques précisions tant le consensus inverse semble fort! D'abord, jusqu'ici, les projections démographiques sur plusieurs décennies se sont généralement avérées erronées¹. Ajoutons à ceci que les projections utilisées pour estimer le nombre d'emplois vacants ont, quant à elles, le défaut de ne pas tenir compte :

- de l'augmentation de la productivité (incluant celle qui est liée aux progrès technologiques);
- du remplacement partiel des départs à la retraite (retraite et attrition allant de pair);
- des effets des ralentissements ou récessions économiques sur l'emploi.

De plus, les pénuries, lorsqu'elles existent, ne sont pas uniquement le résultat de facteurs extérieurs aux acteurs économiques (comme la démographie, l'immigration, le manque de formations adéquates, etc.). Les pénuries sont aussi alimentées, voire même créées, par les comportements des employeurs; ceux-ci :

- font peu de gestion prévisionnelle de leurs effectifs ou d'efforts importants de recrutement;
- ne perçoivent pas leurs employés actuels comme une solution possible à certaines pénuries (par exemple, au moyen de la formation interne);
- ignorent certains bassins de main-d'œuvre (avec ou sans discrimination), en particulier les jeunes sous-employés qui voudraient travailler plus ou les jeunes de l'assistance-emploi et des minorités visibles.

Il faut aussi noter la tendance des employeurs à imposer des exigences à l'embauche qui sont exagérées par rapport aux descriptions de tâches. Par exemple, des emplois qui auparavant n'exigeaient qu'un Diplôme d'études professionnelles (DEP) nécessitent aujourd'hui un Diplôme d'études collégiales (DEC). Ce type de comportement a un impact important sur la capacité des jeunes à s'insérer correctement sur le marché du travail et à y progresser puisque ces mêmes exigences exagérées peuvent affecter les processus internes de promotion et de mobilité.

¹ Voir le document publié par la FTQ « Le vieillissement de la population : une catastrophe? », 2006, accessible sur Internet : <http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=3478>

La FTQ considère que s'agissant de politiques publiques ciblant les pénuries d'emploi beaucoup pourrait être fait pour nuancer le diagnostic et amener les employeurs à mieux gérer leur main-d'œuvre existante, les embauches et la mobilité.

Conciliation travail-famille et travail-étude

La conciliation entre les exigences du travail et celles de la vie personnelle – familiales, sociales, citoyennes, académiques – est un des défis les plus difficiles de notre vie moderne. Au Québec, des législations favorables, telles que la mise sur pied d'un réseau public de garderies, ont permis une amélioration importante de la situation. Mais beaucoup de chemin reste à faire.

La FTQ consacra l'année 2009 à une grande réflexion collective sur cette problématique afin de mieux circonscrire les besoins et les solutions.

Du point de vue de la FTQ, la prochaine stratégie d'action jeunesse devrait faire référence à cette problématique importante du marché du travail.

Jusqu'à maintenant, l'action gouvernementale sur ce sujet a été principalement orientée sur les mesures de soutien (par exemple, les garderies ou les congés pour obligations familiales), mais peu a été fait pour légiférer sur les milieux de travail. Sur cette question, l'approche traditionnelle est de laisser faire les parties impliquées au moyen de la négociation (convention collective). Or, l'exemple récent des jours fériés obligatoires dans le secteur de l'alimentation – les grandes surfaces seront obligées de fermer pour cinq jours fériés et demi – montre qu'il est parfois nécessaire de légiférer pour pouvoir agir de façon juste envers tous les milieux de travail et faire ainsi avancer les droits de tous et de toutes.

AL/cb