



LES JEUNES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET LA RÉFORME

**Une enquête par sondage du
comité des jeunes de la FSSS-CSN**

Octobre 2016



Remerciements

L'enquête a été menée par la firme JFL Consultants pour le compte du Comité des jeunes de la FSSS. Toute erreur ou omission est de sa responsabilité. Nous aimerions remercier tous les participants au questionnaire.



Table des matières

Introduction et méthode.....	4
1. Quelques éléments relatifs aux conditions de travail des jeunes.....	5
2. La formation et l'encadrement.....	6
2.1. La formation.....	6
2.2. L'encadrement.....	8
3. Les perspectives des jeunes sur le contexte de travail depuis la mise en vigueur de la loi 10 9	
Conclusion et recommandations	13
Annexe 1. Les syndicats visés par l'enquête et le nombre de répondants	16

Liste des tableaux

Tableau 1. Répartition selon le type d'employeur	5
Tableau 2. Répartition par secteur et par type de poste	6
Tableau 3. Heures de formation par type d'employeur.....	8
Tableau 4. Temps suffisant pour un encadrement adéquat par catégorie d'emploi.....	8
Tableau 5. Temps d'encadrement et valorisation.....	9
Tableau 6. Changements vécus depuis l'application de la loi 10.....	10
Tableau 7. Changements vécus depuis l'application de la loi 10 par type d'employeur	11
Tableau 8. Changements vécus depuis l'application de la loi 10 par catégorie d'emploi.....	11
Tableau 9. Gestes envisagés depuis la mise en vigueur de la loi 10 par type d'employeur	12
Tableau 10. Gestes envisagés depuis l'application de la loi 10 par catégorie d'emploi.....	12
Tableau 11. Croisement des opinions quant à la loi 10 et des catégories d'emploi.....	13
Tableau 12. Motivations à demeurer au sein du réseau.....	13



Introduction et méthode

Ce rapport présente les faits saillants d'une enquête menée auprès des jeunes travailleurs du milieu de la santé et des services sociaux syndiqués à la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS). L'objectif de cette enquête est de mieux connaître leur situation et d'évaluer quels sont les changements principaux qu'ils ont vécus à la suite de la mise en vigueur du projet de loi n° 10, soit la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (ci-après « la loi 10 »).

Le questionnaire a été envoyé à un échantillon de syndicats dans toutes les régions du Québec. Nous avons d'abord déterminé les différents types d'employeurs visés, puis, avec l'aide du comité des jeunes de la FSSS-CSN, nous avons ciblé un syndicat de chaque type par région. Il est à noter que nous avons échantillonné les syndicats, et non les individus, étant donné que les listes complètes n'étaient pas disponibles. Un questionnaire en ligne a ensuite été transmis à chacun des syndicats, qui devait se charger de l'envoyer à ses membres. Les participants au questionnaire avaient la chance de gagner un iPad mini. Le tableau mis en annexe 1 présente les syndicats ciblés.

Le questionnaire a été soumis pour une durée de trois semaines, du 13 au 30 septembre 2016. Au total, 1 833 personnes ont été consultées par l'intermédiaire du questionnaire. Or, parmi elles, 378 avaient plus de 35 ans et 38 n'étaient pas syndiquées à la FSSS. Cela nous donne donc un échantillon de 1 407 répondants valides. Les répondants au questionnaire sont âgés en moyenne de 29 ans (médiane de 30 ans) et sont composés à 85 % de femmes. La grande majorité (75 %) est en couple.

Il est important de noter que cet échantillon n'est pas représentatif au sens statistique (non probabiliste). Nous avons donc tenté d'assurer une certaine proportionnalité en échantillonnant des syndicats représentant les diverses régions du Québec et les types d'employeurs des secteurs privé et public. Toutes les analyses de ce rapport se limitent donc à l'échantillon de répondants sondés. Il faut aussi mentionner que les centres jeunesse sont surreprésentés dans l'échantillon (45 %)¹ et que le secteur privé est sous-représenté. Il faut tenir compte de cette réalité dans l'interprétation des résultats.

Le rapport présente certains faits saillants regroupés par thèmes. D'abord, nous introduirons des données de portrait sur les types d'emploi occupés par les répondants. Ensuite, les thèmes abordés seront ceux de la formation et de l'encadrement. Enfin, la dernière section sera consacrée aux effets perçus de la loi 10 qui réforme le système de santé.

¹ Certaines hypothèses pourraient expliquer cette surreprésentation : le fait que les jeunes pourraient être plus nombreux dans ces organisations ou qu'il y aurait eu un biais de sélection puisque les gens les plus touchés par les compressions auraient répondu en plus grand nombre. Normalement, les employés des centres jeunesse représentent 7,1% % de la FSSS (tous âges confondus), tandis qu'ici ils constituent 45 % de l'échantillon.



1. Quelques éléments relatifs aux conditions de travail des jeunes

Concernant le type d'employeur, la majorité des répondants proviennent de centres jeunesse (607) ou de centres de santé et de services sociaux (CSSS; 306). Nous n'avons eu que 3 répondants issus du milieu communautaire. Il faut donc considérer que les données ne reflètent pas la réalité de ce milieu.

Tableau 1. Répartition selon le type d'employeur

Type d'employeur	Nbre	%
Centre jeunesse	607	45
CSSS ou centre hospitalier universitaire	306	23
CRDI	262	19
CPE	73	5
Paramédical	46	3
CRDP	41	3
Organisme communautaire	3	0,2
Autre	19	1

CRDI : centre de réadaptation en déficience intellectuelle; CPE : centre de la petite enfance; CRDP : centres de réadaptation en déficience physique.

Le premier thème du questionnaire portait sur les conditions de travail des jeunes du secteur, à la fois en ce qui concerne les données factuelles (type de poste, catégorie d'emploi, etc.) et perceptuelles (adéquation des conditions de travail à la vie familiale, etc.).

D'abord, concernant les catégories d'emploi, le tableau suivant présente la répartition des répondants par catégorie d'emploi et par type de poste. Nous remarquons qu'il n'y a pas une majorité de répondants dans les quatre catégories qui occupent un poste à temps plein. Ceux qui sont les plus nombreux (en proportion) à être occasionnels et de remplacement sont ceux de la catégorie 2 et les moins nombreux, de la catégorie 1.

Tableau 2. Répartition par catégorie d'emploi et croisement par type de poste

Catégorie d'emploi	Vous occupez un poste à temps plein	Vous occupez un poste temps à partiel	Occasionnel et de remplacement	Total
Catégorie 1	35 49 %	24 34 %	12 17 %	76 100 %
Catégorie 2	45 23 %	47 24 %	102 53 %	194 100 %
Catégorie 3	61 42 %	19 13 %	65 45 %	145 100 %
Catégorie 4	412 44 %	89 9 %	446 47 %	947 100 %
Total	553 41 %	179 13 %	625 46 %	1 357 100 %



Une donnée intéressante émerge quand nous croisons le type de poste et la variable secteur privé/public. Nous remarquons qu'en proportion les répondants de l'échantillon du secteur public sont plus nombreux à occuper un poste occasionnel ou de remplacement (46 %).

Tableau 2. Répartition par secteur et par type de poste

Secteur	Vous occupez un poste à temps plein	Vous occupez un poste temps à partiel	Occasionnel ou de remplacement	Total
Public	489 40 %	160 13 %	580 46 %	1 229 100 %
Privé	63 51 %	18 15 %	41 24 %	122 100 %
Total	552 41 %	178 13 %	272 20 %	1 351 100 %

En ce qui concerne les horaires de travail, la majorité des répondants (62 %) travaillent de jour. Lorsqu'ils ont été interrogés sur l'adéquation avec leur vie familiale, 47 % des répondants ont dit que les horaires étaient en partie compatibles et 16 %, pas du tout compatibles. Les personnes qui travaillent de jour (62 %) sont plus portées à dire que les horaires sont tout à fait compatibles (55 %). Bien que ces données ne permettent pas de dégager une urgence ou une inquiétude majeure, il confirme quand même l'importance de s'intéresser à la conciliation travail-famille.

Enfin, une donnée inquiétante est celle des 24 % des répondants qui se sont retrouvés en congé à long terme au cours des douze derniers mois (en excluant les maternités), alors qu'il s'agit de répondants jeunes et que certains estimés sur la proportion d'employés qui prennent ce type de congé est généralement inférieur à cette proportion. Il y a peu de différences entre les données du secteur privé (20 %) et du secteur public (24 %). Pour les données selon le type d'employeur non plus, il n'y a pas beaucoup de variabilité, même si nous notons 33 % de répondants pour les centres de réadaptation en déficience physique (CRDP).

2. La formation et l'encadrement

Dans cette section, nous abordons deux enjeux importants : la formation et l'encadrement par les gestionnaires.

2.1. La formation

Un enjeu important qui touche la réalité du travail des jeunes du milieu de la santé et des services sociaux est la formation. Les répondants ont été interrogés sur les heures de formation suivies au cours de la dernière année. La répartition est assez équilibrée entre les catégories, avec un maximum de 34 % pour 7 à 21 heures. Il faut toutefois noter que 30 % des répondants n'ont eu aucune formation et que 23 % ont reçu moins de 7 heures de formation. Donc, 53 %



ont reçu moins de sept heures de formation et 87 % ont reçu 21 heures ou moins. Aussi, en considérant que les répondants proviennent à 45 % des centres jeunesse, nous observons avec inquiétude que les formations touchant la violence/sécurité n'ont été suivies que par 89 personnes (suite au recodage).

Les données sur la formation ont aussi été croisées avec certaines variables de profil. D'abord, si nous segmentons par catégorie d'emploi, nous remarquons aisément que ce sont les répondants des catégories 2 et 3 qui sont, en proportion, moins nombreux à recevoir plus de 7 heures de formation. Même que 55 % des employés de l'échantillon de la catégorie 3 n'en ont reçu aucune.

Tableau 4. Heures de formation par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Aucune	Moins de 7 heures	De 7 à 21 heures	22 heures à 35 heures	Plus de 35 heures	Total
Catégorie 1	13 18 %	12 17 %	31 44 %	7 10 %	8 11 %	71 100 %
Catégorie 2	85 45 %	38 20 %	46 24 %	15 8 %	7 4 %	191 100 %
Catégorie 3	79 55 %	28 19 %	17 12 %	10 7 %	11 8 %	145 100 %
Catégorie 4	229 24 %	227 24 %	363 39 %	81 9 %	42 5 %	942 100 %
Total	406 30 %	305 23 %	457 34 %	113 8 %	68 5 %	1 349 100 %

Ensuite, nous avons segmenté entre les secteurs privé et public, mais les différences de ratio entre les deux sont minimes. Par type d'employeur, nous remarquons que les CRDP (54 %) et les CSSS (46 %) sont les catégories pour qui la proportion de répondants ne recevant aucune formation est la plus élevée.



Tableau 3. Heures de formation par type d'employeur

Type d'employeur	Aucune	Moins de 7 heures	De 7 à 21 heures	22 heures à 35 heures	Plus de 35 heures	Total
Centre jeunesse	147 24 %	139 23 %	248 41 %	52 9 %	16 3 %	602 100 %
CSSS ou centre hospitalier universitaire	140 46 %	74 24 %	57 19 %	18 6 %	16 5 %	305 100 %
CRDI	56 22 %	56 22 %	92 35 %	32 12 %	25 10 %	261 100 %
CPE	28 38 %	26 36 %	16 22 %	1 1 %	2 3 %	73 100 %
Paramédical	3 7 %	1 2 %	28 61 %	9 20 %	5 11 %	46 100 %
CRDP	22 54 %	6 15 %	11 37 %	1 2 %	1 2 %	41 100 %
Organisme communautaire		2 67 %	1 33 %			3 100 %
Autre	10 56 %	1 6 %	4 4 %		3 17 %	18 100 %
Total	406 30 %	305 23 %	457 34 %	113 8 %	68 5 %	1 349 100 %

2.2. L'encadrement

Une des dimensions importantes du contexte d'exercice de l'emploi porte sur la relation au gestionnaire. Parmi les répondants, 53 % ont affirmé que leur gestionnaire n'avait pas assez de temps pour assurer un encadrement adéquat. Lorsque nous segmentons entre les secteurs public et privé, nous remarquons que cet enjeu se retrouve plus fortement dans le secteur public (54 % au public contre 41 % au privé). En segmentant par catégorie d'emploi, nous remarquons que le problème est plus présent pour la catégorie 4 (58 %).

Tableau 4. Temps suffisant pour un encadrement adéquat par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Oui	Non	Total
Catégorie 1	42 59 %	29 41 %	71 100 %
Catégorie 2	116 61 %	74 39 %	191 100 %
Catégorie 3	74 53 %	66 47 %	145 100 %
Catégorie 4	394 42 %	540 58 %	942 100 %
Total	626 47 %	709 53 %	1 335 100 %



D'ailleurs, 46 % des répondants ont mentionné que cette personne avait changé au cours des douze derniers mois. En segmentant entre les secteurs public et privé, nous constatons que ce roulement est beaucoup plus important dans le secteur public (58 % contre 31 % au privé).

Aussi, nous avons interrogé les participants sur le fait de se sentir valorisés au travail : 57 % affirment que oui. En croisant la variable sur la valorisation perçue et le temps d'encadrement, nous remarquons un lien qui semble se dégager entre des gestionnaires qui ont le temps suffisant pour encadrer et le fait de se sentir valorisé (70 % de ceux dont le gestionnaire a le temps se sentent valorisés). Des analyses plus poussées devraient être menées pour mieux comprendre les autres facteurs qui affectent la valorisation, mais cet élément nous semble ressortir.

Tableau 5. Temps d'encadrement et valorisation

		30. Globalement, est-ce que vous vous sentez valorisé(e) au travail?		
		Oui	Non	Total
28. Actuellement, considérez-vous que le/la gestionnaire ou le/la chef de service qui vous encadre a assez de temps pour le faire?	Oui	433 70 %	188 30 %	621 100 %
	Non	320 45 %	384 55 %	704 100 %
	Total	753 57 %	572 43 %	1 325 100 %

3. Les perspectives des jeunes sur le contexte de travail depuis la mise en vigueur de la loi 10

La dernière section du questionnaire porte plus spécifiquement sur le contexte de travail depuis l'application de la loi 10. Il faut bien entendu prendre ces données avec précaution. Elles ne rendent pas compte de toute la complexité de l'environnement de travail. Il s'agit donc d'une compilation de points de vue individuels. Les données ne peuvent être généralisées en termes statistiques à la population de jeunes de moins de 35 ans syndiqués à la FSSS dans le secteur de la santé et des services sociaux, et certaines questions étaient hypothétiques (gestes envisagés).

Malgré ces précautions et étant donné le nombre quand même élevé de répondants, certaines des tendances qui se dégagent dans les résultats peuvent certainement mériter de nourrir une réflexion sur l'évolution du contexte d'emploi pour les jeunes de ce secteur.

D'abord, nous avons construit un item factuel sur des situations vécues depuis un an. Nous remarquons qu'une majorité de répondants ont vécu les trois situations suivantes dans le secteur public :

1. Augmentation des tâches (59 %);
2. Réorganisation du service (58 %);
3. Changement de gestionnaire (50 %).



Au privé, la situation est similaire, bien que les changements aux horaires de travail soient plus fréquents que le changement de gestionnaire. Le tableau qui suit présente les données segmentées entre les secteurs public et privé.

Tableau 6. Changements vécus depuis l'application de la loi 10

	% oui secteur public	% oui secteur privé	% total
Augmentation de vos tâches	714 60 %	54 47 %	768 59 %
Réorganisation de votre service (postes et équipes)	706 59 %	48 42 %	754 58 %
Changement de gestionnaire (supérieur immédiat)	629 53 %	20 17 %	649 50 %
Changement des horaires de travail	238 20 %	45 39 %	283 22 %
Perte de poste, abolition de poste ou supplantation	242 20 %	40 35 %	282 22 %
Changement de la mission de votre service	247 21 %	8 7 %	255 20 %
Changement de lieu de travail	234 20 %	4 3 %	238 18 %
Changement sur le plan de la rémunération	184 16 %	8 7 %	192 15 %
Augmentation de la distance de déplacement (changement de port d'attache)	140 12 %	4 3 %	144 11 %
Diminution de vos tâches	38 3 %	3 3 %	41 3 %

Nous avons aussi croisé les quatre situations vécues les plus fréquentes par type d'employeur. Le tableau qui suit présente les données ventilées par type. Notons les proportions plus élevées globalement dans les CPE et le changement de supérieur immédiat très fréquent chez les répondants des CRDP.



Tableau 7. Changements vécus depuis l'application de la loi 10 par type d'employeur

Type d'employeur	Augmentation de vos tâches	Réorganisation de votre service (postes et équipes)	Changement de gestionnaire (supérieur immédiat)	Changement des horaires de travail
Centre jeunesse (n=582)	344 59 %	340 58 %	269 46 %	109 19 %
CSSS ou centre hospitalier universitaire (n=297)	181 61 %	153 52 %	146 49 %	60 20 %
CRDI (n=257)	155 60 %	178 69 %	175 68 %	64 25 %
CPE (n=69)	51 74 %	46 67 %	16 23 %	42 61 %
Paramédical (n=43)	3 7 %	2 5 %	4 9 %	3 7 %
CRDP (n=40)	25 63 %	27 68 %	32 80 %	4 10 %
Total (n=1 307)	770 59 %	756 58 %	649 50 %	284 22 %

En croisant par catégorie d'emploi, nous constatons que les situations sont beaucoup moins vécues par les répondants de la catégorie 1 de l'échantillon que par les trois autres catégories, et que la catégorie 2 vit surtout une augmentation de tâches (en proportion comparée).

Tableau 8. Changements vécus depuis l'application de la loi 10 par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Augmentation de vos tâches	Réorganisation de votre service (postes et équipes)	Changement de gestionnaire (supérieur immédiat)	Changement des horaires de travail
Catégorie 1	20 29 %	16 23 %	26 37 %	8 11 %
Catégorie 2	110 60 %	83 45 %	81 44 %	48 25 %
Catégorie 3	82 61 %	84 62 %	75 56 %	22 16 %
Catégorie 4	558 61 %	573 63 %	467 51 %	208 23 %
Total (n=1307)	770 59 %	756 58 %	649 50 %	284 22 %

Parmi les questions portant sur les perceptions relatives au contexte de travail depuis l'application de la loi 10, nous avons interrogé les répondants pour savoir s'ils avaient envisagé de quitter leur emploi ou de postuler à d'autres postes. Le tableau qui suit présente ces choix (multiples) croisés avec le type d'employeur. Nous remarquons qu'une majorité de répondants ont envisagé soit de quitter leur emploi, soit de chercher un autre emploi à l'externe, tous types d'employeurs confondus. Cette donnée est très préoccupante, considérant qu'il s'agit de jeunes et que la proportion atteint même 60 % pour les centres jeunesse.



Tableau 9. Gestes envisagés depuis la mise en vigueur de la loi 10 par type d'employeur

Type d'employeur	Quitter votre emploi + Effectuer une recherche d'emploi chez un autre employeur	Postuler à un autre poste à l'interne	Demander un congé : pour retour aux études + sans solde + un congé de maladie	Aucune réponse sélectionnée
Centre jeunesse (n=575)	344 60 %	275 48 %	284 49 %	48 8 %
CSSS ou centre hospitalier universitaire (n=294)	150 51 %	142 48 %	155 53 %	20 7 %
CRDI (n=254)	143 56 %	116 46 %	138 54 %	21 8 %
CPE (n=68)	40 59 %	11 16 %	32 47 %	9 13 %
Paramédical (n=42)	26 62 %	4 10 %	28 67 %	4 10 %
CRDP (n=40)	22 55 %	15 38 %	20 50 %	3 8 %
Organisme communautaire (n=2)	1 50 %		1 50 %	

Segmentées par catégorie d'emploi, les réponses montrent une proportion très élevée pour la catégorie 4 (postuler à l'externe ou quitter son emploi).

Tableau 10. Gestes envisagés depuis l'application de la loi 10 par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Quitter votre emploi + Effectuer une recherche d'emploi chez un autre employeur	Postuler à un autre poste à l'interne	Demander un congé : pour retour aux études + sans solde + un congé de maladie	Aucune réponse sélectionnée
Catégorie 1	35 51 %	19 28 %	41 59 %	7 10 %
Catégorie 2	89 49 %	73 40 %	108 59 %	9 5 %
Catégorie 3	71 54 %	85 65 %	53 40 %	9 7 %
Catégorie 4	541 60 %	396 44 %	464 51 %	81 9 %

Interrogés pour savoir s'ils croyaient que la loi 10 améliorerait leur situation professionnelle sur un horizon de trois à cinq ans, les répondants ont souligné que non à 83 %. Il ne s'agit pas d'une donnée qui nous permette de statuer sur la qualité de la réforme, mais elle donne plutôt une idée des perceptions qu'ont les répondants de cette réforme.



Lorsque les données sont segmentées par catégorie d'emploi, nous remarquons que cette proportion d'opinions négatives est plus élevée (en proportion) pour les catégories 1 (88 %) et 4 (84 %).

Tableau 11. Croisement des opinions quant à la loi 10 et des catégories d'emploi

Catégorie d'emploi	Oui	Non	Total
Catégorie 1	8 12 %	61 88 %	69 100 %
Catégorie 2	38 21 %	145 79 %	183 100 %
Catégorie 3	30 23 %	99 77 %	129 100 %
Catégorie 4	145 16 %	759 84 %	904 100 %
Total	221 17 %	1 064 83 %	1 285 100 %

Enfin, nous avons interrogé les participants pour savoir ce qui les inciterait à demeurer au sein du réseau. Nous avons déterminé des choix de réponses possibles et leur avons laissé l'occasion de faire des choix multiples. Le salaire demeure la raison mentionnée par la plus grande proportion de répondants (70 %), mais les trois raisons suivantes ont aussi été mentionnées par une majorité de répondants :

1. La conciliation travail/vie personnelle (52 %);
2. Le climat de travail (51 %);
3. Les horaires (50 %).

Tableau 12. Motivations à demeurer au sein du réseau

Motivations	Nbre	%
Le salaire	949	70
La conciliation travail/vie personnelle	709	52
Le climat de travail	687	51
Les horaires	683	50
La proximité de mon lieu de travail	616	45
Les défis professionnels	586	43
Les possibilités d'avancement	533	39

Conclusion et recommandations

Le rapport présente un portrait des conditions de travail et le contexte d'emploi depuis la réforme du système de santé chez un échantillon non probabiliste, mais chez de nombreux jeunes syndiqués à la FSSS-CSN. Nous avons tiré cinq constats importants de ce sondage.



Constat 1. Les jeunes vivent des conditions d'emploi instables. Les données suivantes appuient ce constat :

- Moins de 50 % des répondants dans les quatre catégories d'emploi occupent un poste à temps plein;
- Les répondants de l'échantillon du secteur public sont plus nombreux à occuper un poste occasionnel ou de remplacement (46 %);
- 24 % des répondants se sont retrouvés en congé à long terme au cours des douze derniers mois (en excluant les maternités), alors qu'il s'agit de répondants jeunes.

Constat 2. Les jeunes de l'échantillon ne semblent pas recevoir un nombre élevé d'heures de formation. Ce constat est d'autant plus inquiétant que ce sont des personnes en début de carrière et que leurs gestionnaires semblent manquer de temps d'encadrement (pour une forte proportion d'entre eux). Les données qui appuient ce constat sont les suivantes :

- 30 % des répondants n'ont eu aucune formation et 23 %, moins de 7 heures. Donc, 53 % ont reçu moins de sept heures de formation et 87 %, 21 heures ou moins.

Constat 3. Les jeunes vivent de l'instabilité sur les plans de l'encadrement et de la gestion, surtout pour les employés de catégorie 4 du secteur public. Les données qui appuient ce constat sont les suivantes :

- 53 % ont affirmé que leur gestionnaire n'avait pas assez de temps pour assurer un encadrement adéquat;
- Ce problème se retrouve plus fortement dans le secteur public (54 % au public contre 41 % au privé);
- Le problème est plus présent pour la catégorie 4 à savoir les professionnels et techniciens de la santé et des services sociaux (58 %);
- 53% des répondants du secteur public ont mentionné avoir vécu un changement de gestionnaire depuis les douze derniers mois.



Constat 4. L'instabilité vécue par les jeunes est augmentée depuis l'application de la loi 10. Les données en appui à ce constat sont les suivantes :

- Une majorité de répondants ont vécu les trois situations suivantes dans le secteur public : augmentation des tâches (59 %), réorganisation du service (58 %) et changement de gestionnaire (50 %).

Constat 5. Les jeunes sont moroses quant à leur avenir dans le secteur de la santé et des services sociaux. Les données qui illustrent ce phénomène sont les suivantes :

- Une majorité de répondants ont envisagé soit de quitter leur emploi, soit de chercher un autre emploi à l'externe, tous types d'employeurs confondus. Cette donnée est très préoccupante, considérant qu'il s'agit de jeunes et que la proportion atteint même 60 % pour les centres jeunesse;
- 83 % ont souligné que la réforme du système de santé n'allait pas contribuer à améliorer leur situation personnelle sur un horizon de trois à cinq ans;
- Le salaire demeure la raison mentionnée par la plus grande proportion de répondants (70 %) pour demeurer au sein du réseau.



Annexe 1. Les syndicats visés par l'enquête et le nombre de répondants

Répartition selon la région et le syndicat

Région	N ^{bre}	%	Syndicats/employeurs et fréquence	
Bas-Saint-Laurent	41	3	CSSS de Rimouski	7
			CJ du Bas-Saint-Laurent	20
			CRDI du Bas-Saint-Laurent	6
			CPE MRC Rivière-du-Loup	
			Paramédics du Bas-Saint-Laurent	8
			STT des résidences d'hébergement de Rimouski	
Saguenay–Lac-Saint-Jean	46	3	CSSS de Chicoutimi	1
			CJ du Saguenay–Lac-Saint-Jean	25
			CRDI du Saguenay-Lac-Saint-Jean	20
			ST des CPE et des BC du Saguenay–Lac-Saint-Jean	
			Syndicat des paramédics du Saguenay–Lac-Saint-Jean	
			Syndicat des employés de la Maison Halte-Secours	
			STT des centres d'hébergement privés de la région Saguenay–Lac-Saint-Jean	
Capitale-Nationale	8	1	STT du CHU de Québec	3
			STT du CSSS de Québec-Sud	3
			SP du CJ de Québec	
			SPT du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle de Québec (CSN)	1
			CPE	
			Secteur préhospitalier	1
			STT des centres d'hébergement de la région de Québec – Section La Roseraie	
Mauricie et Centre-du-Québec	59	4	CSSS d'Arthabaska-et-de-l'Érable	33
			CJ de la Mauricie et du Centre-du-Québec	2
			CSDI de la Mauricie et du Centre-du-Québec	3
			CRDP InterVal	
			CPE	12
			Syndicat des paramédics du Centre-du-Québec	9
			CHP : SRTT des CH du Centre-du-Québec	
Estrie	233	17	CSSS de Sherbrooke	2
			CJ de l'Estrie	123
			CRDI Estrie	33
			Réadaptation de l'Estrie	46
			CPE régional	23
			Paramédics de Sherbrooke	
			CHP régional	
			Autre (Veuillez préciser.)	7
Montréal et Nord-du-Québec	370	27	SEE CHUM	
			STT de l'Hôpital du Sacré-Cœur	
			CJ de Montréal	236
			CRDI de Montréal	123
			CRDP : Syndicat de l'Institut de réadaptation Gingras-Lindsay-de-Montréal	
			CPE de Montréal et Laval	1



			STT d'Urgences-Santé	
			STT Maison Jean-Lapointe	
			Autre (Veuillez préciser.)	11
Outaouais	3	0,2	CSSS : STT de la santé de Gatineau	3
Abitibi-Témiscamingue	64	5	CSSS de la Vallée-de-l'Or	22
			SRTT du CRDI AT Clair-Foyer	28
			CPE de la MRC de Rouyn-Noranda	
			Syndicat des paramédics de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	14
			CHP : Centres d'hébergement de la Vallée	
			Piaule de Val-d'Or	
Côte-Nord	11	1	CSSS de Sept-Îles	1
			CPRCN (ou CISSS Côte-Nord)	
			Syndicat des paramédics de la Moyenne et Basse Côte-Nord	9
			CPE de Sept-Îles	
			Autre (Veuillez préciser.)	1
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	0,1	CSSS Baie-des-Chaleurs	
			CJ	
			CPE Aux joyeux marmots	
			Autre (Veuillez préciser.)	1
Chaudière-Appalaches	36	3	STT du CSSS de la région de Thetford	34
			Syndicat des centres jeunesse de Chaudière-Appalaches	
			STT du CRDI Chaudière-Appalaches	
			CPE	
			Milieu préhospitalier	
			Autre (Veuillez préciser.)	2
Laval	55	4	CSSS de Laval	1
			CJ de Laval	55
Lanaudière	200	15	CSSS du Nord de Lanaudière	125
			CJ de Lanaudière	74
			CRDI La Myriade	
			CPE	1
			CHP : Jardins Rawdon	
Laurentides	86	6	CSSS de Saint-Jérôme	68
			CJ des Laurentides	6
			STT du Centre du Florès	
			CRDP	
			CPE	
			Syndicat du préhospitalier des Laurentides et de Lanaudière	1
			STT des centres d'hébergement de la région des Laurentides	1
			Autre (Veuillez préciser.)	10
Montérégie	143	11	STT CSSS Champlain-Charles Le Moyne	1
			STT SPPSAMBBA-R-Y	
			STT des centres jeunesse de la Montérégie	62
			STT CRDI de la Montérégie-Est	47
			SEE Centre montérégien de réadaptation	
			STT en petite enfance de la Montérégie	22
			Syndicat des paramédics et préhospitalier	
			Macadam Sud	3
			Autre (Veuillez préciser.)	8