



Montréal, le 02 octobre 2019

Membres du Comité de négociation
du secteur public
FSSS-CSN

Objet : Préoccupations des jeunes

Chers membres du comité de négociation,

Lors du dernier congrès de la FSSS, le plan de travail 2018-2021 du comité jeune a été adopté, ainsi que le point 3 : *Revendication lors du renouvellement de la convention collective*. Nous avons décidé de vous écrire afin de vous faire part des préoccupations des jeunes lors de la prochaine négociation de la convention collective nationale. Vous pourrez considérer cet envoi comme étant un soutien à votre démarche dans le but d'étayer vos positions en tenant compte de la réalité des jeunes.

Vous savez sans doute que la proportion des jeunes dans la FSSS prend une grande place dans l'organisation. Les jeunes sont également l'avenir et ce sont eux qui prendront en charge le bien-être ainsi que la garde du réseau de la Fédération de la santé et des services sociaux. Dans une société où la population est constamment vieillissante, les jeunes d'aujourd'hui et de demain devront se relever les manches pour accomplir un petit miracle pour assurer la continuité (viabilité) du réseau.

Il faut aussi prendre en considération que pour la première fois depuis plusieurs décennies, les jeunes de 18 à 35 ans seront la catégorie d'âge la plus importante pour le vote au niveau fédéral.

La réalité des jeunes

Plusieurs situations se profilent pour les plus jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi ainsi que plusieurs défis de différentes natures.

Les jeunes veulent se sentir utiles. Pouvoir accomplir des choses, se sentir valoriser et de ne pas se faire juger s'ils font des erreurs dans leurs apprentissages. Ils ont besoin que l'on prenne le temps de les encadrer et guider en début de formation à l'emploi pour qu'ils puissent se sentir en contrôle et bien effectuer leur travail.



L'accès à la propriété est un des défis que devront surmonter les jeunes. La réalité des prix élevés pour faire une acquisition immobilière dans les grands centres urbains fait en sorte qu'il y a de l'étalement urbain afin que les jeunes aient la possibilité de devenir propriétaire de leur domicile.

Un autre écueil est le risque de décrochage scolaire. De plus en plus d'employeurs font des formations maison pour pourvoir leurs postes vacants. Il faut se questionner sur les formations maison qu'offrent certains employeurs, car celle-ci amène les jeunes à mettre de côté leurs études faites dans le réseau de formation reconnu et dont la matière et la qualité de l'enseignement sont reconnues par tous les employeurs.

De plus, les jeunes veulent que leurs valeurs et visions personnelles soient respectées en ce qui concerne en particulier l'environnement, la famille, leurs rêves, etc.

Pour un milieu de travail attractif pour les jeunes

Depuis quelque temps déjà, nous pouvons noter une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs titres d'emplois par manque d'intérêts des jeunes à occuper ces titres d'emploi ainsi qu'un manque d'attraction de la part des employeurs. Nous devons réfléchir sur ce que nous pouvons faire afin que les jeunes retrouvent leur identité au travail au sein de la FSSS. Comment devenir attractif alors que la notion de loyauté envers l'employeur diminue constamment. Les valeurs changent avec les années, les jeunes veulent passer leurs intérêts et leurs vies familiales avant le travail. La pénurie de main-d'œuvre fait en sorte que les jeunes travailleuses et travailleurs ont le vrai poids décisionnel à savoir s'il reste ou non comme personne salariée pour l'employeur.

Comment assurer la rétention

La préoccupation des jeunes sur leurs conditions de travail est réelle. En plus de l'attraction d'un bon salaire, ils veulent un climat de travail adéquat qui favorise leur épanouissement personnel et professionnel, un soutien de la part des gestionnaires et des employeurs, en donnant des heures de choix aux salariés, en ne créant pas de surcharge de travail, en donnant de bonnes assurances, de bons avantages sociaux et de bons fonds de pension. L'ensemble de ces conditions de travail attractif ferait en sorte qu'il y aurait un plus faible taux de roulement dans une entreprise. Sans cela, les entreprises ne pourront pas survivre.

Alors, pourquoi investir autant d'efforts dans un emploi qui ne peut pas offrir un milieu de travail épanouissant, stimulant, valorisant et enrichissant? En effet, depuis les années 2000, de nombreux travailleurs n'hésitent pas à changer régulièrement d'emplois à la recherche de meilleures conditions de travail. Cette tendance actuelle semble s'accroître d'année en année.

Plusieurs articles témoignent d'un changement de valeurs en relation face aux employeurs parmi les jeunes et cela peut avoir un impact grandissant sur le climat de travail, les organisations, mais surtout, sur les personnes salariées demeurant dans l'entreprise. Bien que certaines épithètes puissent être utilisées (job hopping, changement de sens, de valeurs, de priorités, etc.), nous



croions que les conditions intrinsèques du travail doivent être placées au cœur des priorités des projets syndicaux, notamment la négociation.

Nous croyons que la précarité est l'une des plus importantes préoccupations des jeunes. L'employeur devrait pouvoir assurer des heures dès l'embauche afin de créer un lien d'appartenance et créer une source de revenus constante. Être sur des listes de rappel et ne pas savoir si des heures de travail nous seront données dans la semaine font en sorte que les jeunes quittent pour d'autres emplois où un minimum de revenu lui sera assuré. La majorité des jeunes d'aujourd'hui veulent un poste stable pour planifier à long terme leurs revenus pour créer des projets, fonder une famille, payer leurs études, acquérir une propriété, partir en voyage, etc.

Paradoxalement, comme tous les autres, plusieurs travailleuses et travailleurs en début de carrière se sentent accablés par la charge de travail et délaissés par les gestionnaires qui ne sont que peut présent. Cette latitude donnée à certaines travailleuses et certains travailleurs peut être délétère si on ne l'associe pas avec un support adéquat. La réforme n'a eu de cesse de décentrer les jeunes, les isoler en offrant peu ou pas de soutien dans leurs accueils et intégration dans leur emploi. Les coupures et la période d'austérité du gouvernement et des entreprises font en sorte que les jeunes d'aujourd'hui ont moins confiance au système en place.

Arrêtons la dévalorisation des jeunes des générations futures. Croyons plutôt en eux, donnons-leur les ressources nécessaires pour les aider à s'épanouir pour qu'ils puissent faire de cette société un monde meilleur.

Le manque de diversité peut poser préjudice à un employé qui quitte un établissement lui laissant peu de choix : soit de quitter sa région ou de se trouver un emploi dans le secteur privé avec le phénomène de l'employeur unique dans certaines régions du Québec où seulement un CIUSSS occupe un immense territoire.

Mais ce n'est pas le seul problème avec les CISSS et les CIUSSS puisque l'étendue et l'immensité de l'organisation font en sorte que la plupart des gestionnaires ne sont pas ou sont peu présents dans leur service.

De l'enquête auprès des jeunes

Selon une enquête par sondage du comité des jeunes de la FSSS-CSN en octobre 2016, qui avait pour objectif de mieux connaître la situation des jeunes et d'évaluer les changements principaux qu'ils ont vécus à la suite de la mise en vigueur de 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*, nous pouvons constater qu'il y a encore du travail à faire concernant la conciliation travail/famille. Évidemment, certaines informations peuvent avoir varié depuis lors, mais l'essence nous apparaît toujours aussi juste.

Il est très préoccupant de voir que la plupart des gestionnaires n'ont pas le temps d'assurer un encadrement adéquat, sachant qu'une façon de garder nos jeunes ou de les attirer est la valorisation de la part de leur gestionnaire.



L'enquête précise aussi que la majorité des répondants du secteur public ont vécu ces trois situations suivantes : l'augmentation des tâches, la réorganisation du service et le changement de gestionnaire. Suite à ces résultats, il n'est pas étonnant que la majorité des répondants ait envisagé de quitter leur emploi ou de chercher un autre emploi à l'externe. Nous nous devons de changer la perception des jeunes quant à leur avenir à la FSSS.

Nous sommes sûrs que vous ferez le nécessaire pour les jeunes dans la prochaine négociation de la convention collective nationale et bonne négociation à vous tous!

Sébastien Gagné
Membre du Comité jeune

Camille Larkin Caron
Membre du Comité jeune

Guillaume Wilson Patry
Représentant politique du Comité jeune