



EN FONCTION DES JEUNES

Avis sur le renouvellement de la fonction publique municipale

Synthèse

La situation actuelle, au sein de la fonction publique municipale, fait appel au renouvellement du personnel et de la relève aussi bien au palier administratif que politique parce que les prévisions de retraite tendent à accroître dans la majorité des corps d'emploi. Ce serait ainsi une opportunité de rajeunir l'emploi au sein de la Ville, et en même temps un moyen de diminuer la précarité d'emploi chez les jeunes âgés de 30 ans ou moins. En effet, d'une part, la Ville assiste à des mouvements importants de personnel, d'une autre, la situation économique générale et des conditions de vie des jeunes montréalais sont précaires et instables. De là, il y a lieu de renouveler l'effectif et assurer le transfert de l'expertise entre le personnel : celui en voie de départ à la retraite et les jeunes à recruter pour assurer la relève. Le CjM fait dans, ce sens, ses recommandations comme étant une source d'inspiration pour les élus et les gestionnaires dans la planification des ressources humaines au sein de la nouvelle Ville. Cependant, il convient d'emblée de présenter sommairement les programmes existants de relève en emploi public.

LE PROGRAMME SUR LE RENOUVELLEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le renouvellement de la fonction publique concerne au fait les différents paliers du gouvernement aussi bien à l'échelle de la Ville mais aussi aux niveaux fédéral provincial.

Le programme appliqué par le gouvernement fédéral

La réflexion sur le renouvellement de la fonction publique canadienne s'est amorcée en 1989 par le lancement du chantier *Fonction publique 2000*. Mais en raison de coupures budgétaires dans la fonction publique, le projet n'a pu atteindre les objectifs visés qui étaient d' :

- Entraîner une grande refonte de la culture de l'administration publique
- Améliorer la prestation des services au public
- Offrir les mêmes normes d'efficience.

Au cours des années 1990, d'autres mesures ont été entreprises, notamment la tenue de consultations auprès de l'État, des syndicats et des associations de la fonction publique fédérale, mais qui induisent une certaine inquiétude de la Commission de la fonction publique du Canada par rapport à son expertise en la matière. En effet, ces initiatives furent insuffisantes et limitées par les pressions financières du gouvernement.

La réaction de la Commission donne finalement naissance à une vaste campagne de renouvellement en 1997. Les principales initiatives du gouvernement portent alors sur l'adoption de stratégies de :

- Recrutement
- L'équité en emploi
- Maintien du personnel
- Bonification salariale
- Assouplissement de dotation
- Amélioration de fierté
- Reconnaissance
- Relations de travail
- Programmes de perfectionnement de cadres
- Valeurs d'éthique

À la même année, fut lancé le plan d'action *La relève* qui a pour objectif de répondre plus adéquatement et plus efficacement aux problèmes occasionnés par le vieillissement de la fonction publique et par les départs massifs. Il a également pour but de remédier à la faible représentation des jeunes au sein de la fonction publique fédérale. Pour ce faire, et particulièrement dans une optique de recrutement de jeunes qualifiés, le gouvernement a établi *Le Programme de recrutement post-secondaire* ayant la vision d'embaucher les étudiants.

Actuellement, *Stratégie emploi jeunesse* est un programme offert par le gouvernement du Canada. Il fait partie intégrante de Développement des ressources humaines Canada et vise à aider les jeunes Canadiens à effectuer la transition de l'école au marché du travail ainsi qu'à décrocher un premier emploi par un partenariat avec les entreprises. <http://www.jeunesse.gc.ca/index.jsp> est un site du gouvernement au sein duquel hébergent toutes les informations pertinentes en lien avec l'emploi au niveau fédéral.

Le programme appliqué par le gouvernement provincial

Notons que la fonction publique québécoise compte plus d'un siècle d'existence et par conséquent, est marquée par des modifications multiples. Au cours des années 1960, L'État a joué un grand rôle dans la mise en place des principaux fondements de la fonction publique québécoise actuelle. À la même époque, fut adoptée la *Loi de la fonction publique*, qui sera modifiée par la suite en 1978, 1983 et en 2000.

En 1999, le Conseil permanent de la jeunesse a élaboré un avis sur le renouvellement de la fonction publique provinciale, intitulé *L'accès des jeunes à la fonction publique, Place à la relève*. Y sont présentées et proposées des solutions possibles ainsi que des recommandations (au nombre de 8) permettant de pallier les problèmes liés aux départs massifs de travailleurs issus de la génération des baby-boomers.

En 2001, le comité de travail sur l'intégration des jeunes à la fonction publique québécoise a élaboré le rapport *D'ici 10 ans, 21 000 nouveaux visages!* qui renferme quatre principes directeurs (sous forme de 28 recommandations) dont la nécessité de mettre en place un processus continu de renouvellement ; l'importance de la diversité ; la recherche et la promotion de l'excellence ; la qualité et la permanence des emplois.

En 2002 découle, des propositions précédentes, *Le rajeunissement de la fonction publique québécoise, Orientations et plan d'action*, un document qui présente un programme de treize actions pour rajeunir l'effectif.

En passant en revue l'ensemble de ces initiatives, la fonction publique montréalaise se servirait sans-doute de ces expériences dans ses plans de renouvellement et de rajeunissement. Donc, un portrait de la situation actuelle des jeunes est non négligeable de présenter à cet égard.

SITUATION ACTUELLE DES JEUNES MONTRÉALAIS

À l'heure actuelle, les jeunes montréalais âgés de moins de 30 ans ont tendance à faire face à plusieurs contraintes tant sur le plan économique, social, culturel qu'ethnique. On note :

- Un renversement de la pyramide des âges dû au vieillissement de la population et de la baisse de naissances ; et par conséquent à la modification de la demande à l'échelle des différentes dimensions comme celle de l'emploi.
- Des problématiques socio-urbaines importantes font partie intégrante du mode de vie de certains jeunes comme l'itinérance, la toxicomanie, le suicide, les grossesses précoces, la pauvreté et la combinaison travail-études.
- Quant aux jeunes en emploi, ils font face à des aspects d'ordre plus techniques sur le marché de travail. Le manque d'expérience, les entrevues de sélection, les démarches nécessaires pour la recherche d'un emploi constituent des difficultés à faire valoir leurs compétences.
- Les jeunes issus des communautés culturelles et des minorités visibles sont victimes des approches discriminatoires d'embauche. Le taux de chômage, le manque de connaissance du marché de travail ainsi que mes mécanismes d'embauche sont des facteurs qui touchent les jeunes des minorités ethniques et particulièrement d'une immigration récente.
- Les jeunes autochtones souffrent de plusieurs problèmes d'ordre :
 - Linguistique qui se répercute sur la qualité et le niveau d'apprentissage ;
 - Économique à cause d'un manque flagrant de travail ainsi que des difficultés d'adaptation à la vie externe à la communauté d'origine, notamment en milieu urbain ;

- Social parce qu'ils sont souvent exposés à la consommation de l'alcool et de la drogue, à la violence familiale, à l'anxiété, à l'isolement, à la dépression, au décrochage scolaire et au suicide

Ce sont tous des éléments déclencheurs d'un sentiment de désespoir et d'impuissance chez les jeunes qui participe à l'effondrement du modèle économique et à la dissolution du tissu social et culturel.

Ceci dit, il va sans dire que des programmes aidant à l'insertion à l'emploi sont déjà en place, notamment, le programme d'accès à l'égalité dont la loi, au sein des organismes publics, est entrée en vigueur en avril 2001. Ceux-ci peuvent être publics, municipaux, scolaires et ceux rattachés aux secteurs de la santé et des services sociaux. Le programme comporte des mesures de redressement qui accordent, temporairement, des avantages préférentiels aux membres des groupes victimes de discrimination. Sans omettre de préciser que de par ces objectifs, ces mesures tiennent essentiellement compte des compétences requises pour les postes en question.

La loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics vise en particulier les femmes, les autochtones (Amérindiens, Inuits et Métis du Canada), les membres des communautés visibles (les personnes qui sont membres d'une minorité en raison de leur race ou de la couleur de leur peau) et les membres des minorités ethniques (les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ni l'anglais). Cette loi, mise déjà en place au sein de la Ville, contribuerait en grande partie au projet de la relève municipale des jeunes.

Dans le même ordre d'idées, en faisant le compte, la fonction publique municipale montréalaise note un nombre, quoique faible, d'employés jeunes, de sexe différent, mais qui demeure improportionnel, qui proviennent de communautés culturelles diverses. Celle-ci est consciente des départs à la retraite, et fait de la planification prévisionnelle de la main-d'œuvre afin d'obtenir une idée de départ à la retraite et de quantifier le besoin de remplacement. Cependant, notons que le renouvellement ne se fait pas pour l'ensemble des postes existants parce que de nombreux emplois sont abolis au moment du départ des employés de la Ville à la retraite. De même l'autre réalité qui s'impose est liée à la dimension temporelle, et qui pourrait néanmoins être en faveur de la vague actuelle d'embauche ; parce que bon nombre d'employés prennent en même temps leur retraite, ce qui constitue un mouvement massif de candidatures et un grand bassin de profils.

Plus concrètement, la recension des actions menées à la Ville en matière d'embauche étudiante et de stages pour les jeunes donne lieu à quatre types d'interventions dont :

- l'embauche étudiante,
- l'emploi pour les jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles,
- les stages non rémunérés pour étudiants et
- les stages d'observation.

Plusieurs exemples de programmes de stages ont eu lieu avec succès, notamment :

- *Polyglobe* est un programme d'arrimage, entre les jeunes et les entreprises, qui permet aux élèves d'établir des liens entre ce qu'ils apprennent à l'école et le milieu du travail dans lequel ils évoluent.
- *Jeunes fonctionnaires d'un jour* est un programme qui a pour but de permettre aux élèves des quatrièmes et cinquième secondaires de découvrir le rôle important que jouent les services publics pour les citoyens.
- *Projet de fin d'études du lycée français Amélie Zurcher* consiste en un voyage d'études d'une semaine pour les finissants du baccalauréat professionnel en hygiène et environnement.
- *Persévérance scolaire* est un programme qui propose des stages, des conférences-carrières dans les écoles et des visites de services municipaux.
- *Projet de parrainage professionnel du collège Ahuntsic* est un programme qui offre aux élèves du collège Ahuntsic la possibilité d'entrer en contact avec un professionnel évoluant dans le domaine de leur choix.
- Opération « Retour à l'école » est un programme qui a pour but de sensibiliser les jeunes des 3^e, 4^e et 5^e secondaires à l'importance de la persévérance scolaire et à l'obtention d'un diplôme.

Parallèlement, des exemples réussis de programmes d'emploi méritent d'être soulignés comme :

- *Programme Carrière-été* vise à aider les jeunes à préparer leur intégration au marché du travail. En participant à ce programme, la Ville de Montréal contribue à promouvoir l'intégration des jeunes à leur futur milieu de travail.
- *Programme d'échange d'emplois d'été avec des municipalités françaises* permet à des élèves québécois d'occuper des emplois d'été des municipalités françaises et vice-versa.
- *Projet de la relève des équipements scientifiques* d'une durée de 20 à 50 semaines, permet de créer grâce à une subvention du Fonds Jeunesse Québec, des postes temporaires à l'intention des jeunes issus des communautés culturelles et des minorités visibles.
- Programme de formation des conventionnels du SPVM offert par le Service de police de la Ville de Montréal qui s'adresse aux candidats qui n'ont pas fait leurs études en techniques policières et qui répondent aux exigences scolaires du Service.

Finalement, l'approche de briser le cycle de l'aide sociale dans lequel plusieurs jeunes personnes âgées de 30 ou moins se trouvent, est primordiale. Le ministère de la Sécurité du revenu du gouvernement du Québec, en collaboration avec la Ville de Montréal sur son territoire, offre deux types de programmes visant à réduire le nombre de prestataires de l'assistance-emploi. Le programme *Solidarité jeunesse*, mis sur pied en 2000 à titre de projet pilote et devenu un véritable programme en 2003, est offert aux jeunes de 18 à 24 ans aptes au travail et qui présentent une demande à l'assistance-emploi. L'autre programme s'adresse tout particulièrement aux jeunes mères monoparentales. Le projet *Ma place au soleil* vise à briser le cycle de l'assitances-emploi chez les jeunes mères. Il offre un transport de leur domicile à la garderie, dont il débourse les frais qui y sont rattachés, un transport au centre d'éducation des adultes ainsi que les services de personnes-ressources.

En passant en revue la situation actuelle ainsi que les quelques actions entreprises dans le cadre de programmes et de projets d'emploi des jeunes, Le CjM fait à cet égard des propositions sous forme de recommandations qui sauraient donner de nouvelles stratégies voire étoffer les programmes déjà existants pour répondre adéquatement à la question de la relève en emploi chez les jeunes Montréalais.

RECOMMANDATIONS

R1. Volet promotion

- R1.1.** Créer un programme jeunesse d'accès à l'emploi pour la fonction publique municipale
- R1.2.** Promouvoir la fonction publique municipale auprès des jeunes
 - R1.2.1.** Présence dans les écoles et dans les établissements collégiaux et universitaires
 - R1.2.2.** Campagne annuelle de recrutement et objectifs d'embauche jeunesse
 - R1.2.3.** Diffusion de l'information relative aux possibilités d'embauche dans la fonction publique municipale
 - R1.2.4.** Site Internet destiné aux jeunes mis sur pied par la Ville qui regroupe et publicise les offres d'emploi destinées aux jeunes
 - R1.2.5.** Publicité par des moyens visant la jeunesse
 - R1.2.6.** Stages d'un jour
 - R1.2.7.** Travail-études et bourses étudiantes

R2. Volet embauche

- R2.1.** De la parole aux actes en embauchant des jeunes pour combler une partie des postes disponibles
- R2.2.** Établir un plan de main-d'œuvre afin de mieux prévoir les besoins de fonctionnaires
- R2.3.** Fixer des objectifs précis de recrutement de jeunes
- R2.4.** Viser la simplicité : Modifier le processus d'embauche
- R2.5.** Créer de nouvelles mesures adaptées à la situation des jeunes femmes et des jeunes mères de familles
- R2.6.** Mettre sur pied un programme « deuxième chance » pour les décrocheurs
- R2.7.** Favoriser l'embauche de jeunes issus des communautés culturelles et des minorités visibles
- R2.8.** Favoriser l'embauche de jeunes issus des communautés autochtones
- R2.9.** Favoriser l'embauche des jeunes vivant avec un handicap ou à mobilité réduite

R3. Volet intégration

- R3.1.** Mentorat : Aménager et réduire le temps de travail
- R3.2.** Créer un programme de stage pour nouveaux diplômés
- R3.3.** Faciliter les retraites progressives et favoriser le parrainage
- R3.4.** Actualiser deux projets pilotes :
 - Projet pilote 1* : Projet d'intégration en emploi à la Ville de Montréal par Action main-d'œuvre et le Comité régional des associations pour la déficience intellectuelle (CRADI)
 - Projet pilote 2* : Projets de stages à la Ville de Montréal pour les minorités visibles préparé en collaboration avec le Bureau des relations interculturelles et le service du développement social et communautaire

