

Formation de la main-d'œuvre

La loi du 1 % sera maintenue et bonifiée à certains égards

par Normand Pépin

Après avoir satisfait à une des principales revendications du patronat québécois, à savoir le « désassujettissement » des PME de la loi du 1 %, et confronté à une quasi-unanimité quant au caractère utile de cette loi, le gouvernement du Québec met un frein aux ambitions des associations patronales réclamant l'abolition pure et simple de la loi .

À la suite de la commission parlementaire étudiant le Rapport quinquennal 2000-2005 concernant la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre, en février dernier, la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, responsable de l'application de la loi, **Michelle Courchesne**, a annoncé le maintien de la loi et la volonté de son gouvernement d'explorer des moyens qui permettraient d'améliorer sa portée, notamment en s'assurant que la loi sous-tende une obligation de résultats positifs.

La loi du 1 %, c'est quoi? Ça vise qui?

La loi du 1 % stipule que les employeurs doivent investir, au cours d'une même année civile, l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre. À défaut de quoi, les sommes dues seront recouvrées et versées dans le Fonds national de formation de la main-d'œuvre, dont l'affectation des ressources est décidée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), où d'ailleurs la CSD siège.

À l'adoption de la loi en 1995, le législateur avait choisi une approche graduelle dans le but d'amoinrir les résistances des employeurs. Ce ne sont donc que les employeurs dont la masse salariale atteignait un million de dollars et plus qui ont été tenus de consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de cette somme à la formation de leur main-d'œuvre en janvier 1996. En janvier 1997, ce seuil a été abaissé à 500 000 \$, puis à 250 000 \$ en janvier 1998. Malgré cette approche graduelle, les patrons n'ont jamais accepté de se faire imposer d'investir en formation, prétextant, entre autres, qu'ils y investissaient déjà.

Le lobby patronal a fini par trouver une oreille attentive à ses revendications et, peu de temps après l'arrivée au pouvoir des Libéraux de Jean Charest, le seuil de la masse salariale a été relevé à un million de dollars par simple adoption d'un décret gouvernemental. À compter du 1er janvier 2004, on est passé de 37 346 entreprises assujetties à la loi du 1 % à 10 832. Du même coup, le gouvernement a permis que les personnes qui travaillent dans les petites et les moyennes entreprises soient traitées différemment de celles qui travaillent dans les plus grandes, une décision que les centrales ont dénoncé avec véhémence. Car, pour elles, si le gouvernement souhaite améliorer véritablement la qualification de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise, il doit élargir l'accès à la formation à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs.

Car, il faut bien dire que, si les centrales défendent la loi du 1 %, elles ne la trouvent pas sans défauts pour autant. Les patrons ont beau trouver fastidieux de devoir comptabiliser leurs dépenses en formation, ils peuvent faire entrer dans cette catégorie bien des choses. Par exemple, l'aménagement d'un local qui servira de classe de formation est une dépense déductible. Mais surtout,

rien ne force les employeurs à former équitablement leur personnel. Ainsi, rien ne les empêche de ne former que leurs cadres ou le personnel qu'ils considèrent stratégique dans l'entreprise. Il y a donc là des possibilités d'iniquités (avérées dans bien des milieux de travail) que les centrales veulent corriger. Leur première revendication vise précisément à établir l'équité dans l'accès à la formation.

Si les organisations syndicales membres de la CPMT n'ont pas réussi à faire revenir le gouvernement Charest sur sa décision de désassujettir les PME de la loi du 1 %, elles ont néanmoins réclamé unanimement le 14 février dernier, en commission parlementaire, non seulement le maintien, mais surtout des bonifications à la loi du 1 %.

« La loi a incontestablement eu des effets positifs sur le développement et la qualification de la main-d'œuvre. Selon le rapport quinquennal 2000-2005 sur la mise en œuvre de la loi, elle a contribué à accroître l'effort général de formation. L'investissement en formation a augmenté, de même que la concertation des partenaires. De plus, les résultats des enquêtes d'Emploi-Québec montrent que l'adaptation en emploi s'est améliorée,

que l'insertion en emploi a progressé, tout comme la mobilité de la main-d'œuvre » a expliqué le président de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), François Vaudreuil, devant la Commission de l'économie et du travail.

Gains obtenus par les centrales

En vue de bonifier la loi, la ministre a confié plusieurs mandats à la CPMT et veut des résultats au plus tard le 15 septembre 2006. La plus importante victoire syndicale, puisque ça faisait partie des revendications des centrales dans leur mémoire commun, est que la CPMT ait obtenu un mandat « sur l'instauration possible de comités de consultation (impliquant les salariés) relativement à la formation au sein des entreprises afin de susciter une véritable culture de formation ». Il faut en effet que la formation devienne comme la santé et sécurité du travail, quelque chose qui est géré de façon paritaire, un sujet sur lequel les travailleurs ont, de droit, un mot à dire.

La CPMT doit aussi se pencher sur la manière la plus appropriée de favoriser la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, une revendication syndicale. Ce Cadre,

La loi du 1 % stipule que les employeurs doivent investir, au cours d'une même année civile, l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'oeuvre.

pour inconnu qu'il soit, permet que des compétences acquises ailleurs que sur les bancs d'école soient reconnues socialement et qu'ainsi elles acquièrent une certaine valeur, ce qui est très important pour les travailleurs peu scolarisés.

La CPMT doit se pencher sur le renforcement du rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre, une autre revendication syndicale. Ces comités sont les mieux placés pour déterminer les besoins de formation des travailleurs et donc pour développer une action adéquate en matière de formation. Il faut donc qu'ils aient les moyens pour ce faire.

D'autre part, la ministre a aussi annoncé que son

gouvernement s'engageait à examiner les moyens à mettre en œuvre pour accroître les efforts consentis en matière de formation de base, d'alphabétisation et de francisation, tant dans les milieux de travail qu'auprès des chercheurs d'emploi. Les centrales ont souligné que, si les progrès sont importants dans ces domaines, il reste encore beaucoup de chemin à faire pour que tous acquièrent le minimum requis pour réduire les risques d'exclusion d'un marché du travail de plus en plus exigeant.

Le gouvernement entend aussi examiner les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'obtention de progrès rapides dans le domaine de la reconnaissance des acquis et des

compétences. Comme les centrales l'ont fait valoir, les compétences s'acquièrent désormais dans divers lieux, par divers moyens, qu'il faut reconnaître dans la perspective d'augmenter la mobilité de la main-d'œuvre qui est beaucoup plus vulnérable qu'avant aux délocalisations d'entreprise.

Il serait faux de prétendre que toutes nos revendications ont été entendues, mais il est clair que l'action concertée a porté fruit. 