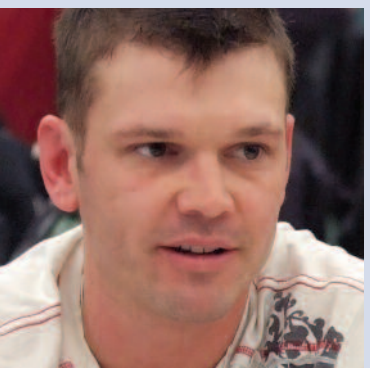
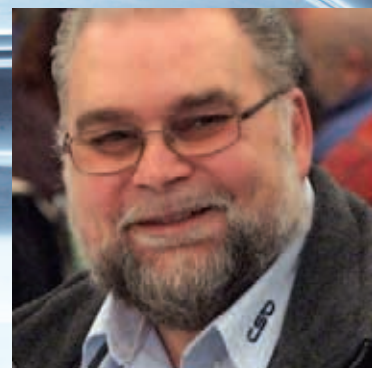


La formation continue... une responsabilité collective



Par JACQUELINE DE BRUYCKER

« La formation continue est un enjeu majeur, mais il ne suffit pas de le dire, de le répéter, il faut s'approprier collectivement ce champ de responsabilité. Pour chacun de nous, c'est une protection contre la précarité, l'exclusion, une façon d'assumer pleinement la maîtrise de notre destinée, un gage d'épanouissement au plan professionnel, personnel. Comme Centrale, notre responsabilité est de revendiquer pour toutes les travailleuses, tous les travailleurs le droit à la formation, c'est le sens même de notre engagement syndical, la traduction de nos valeurs et de nos principes fondamentaux. »

Le président de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, **François Vaudreuil**, a dressé la table dès l'ouverture du colloque sur « La formation continue... une responsabilité collective », qui s'est tenu les 20 et 21 novembre 2009 à Drummondville, en présence de quelque 300 délégués.

Ce n'est pas la première fois que, lors d'un colloque, la formation est retenue comme sujet de réflexion et d'échanges. Le colloque 2001, qui avait pour thème « La formation, un droit à reconnaître, le besoin de savoir, la capacité de faire », avait été l'occasion pour les délégués de dresser un portrait de la formation dans leur milieu de travail. Un portrait qui soulevait des préoccupations majeures, puisque la culture de formation continue n'avait pas encore atteint l'ensemble des milieux de travail.

Ainsi, à titre d'exemple, trop souvent encore, la formation était laissée à la discrétion des employeurs. Ils avaient la mainmise sur l'objet de

la formation ainsi que sur le choix des salariés à qui cette formation était offerte. Plutôt que de considérer l'ensemble de leur personnel, ils avaient tendance à ne sélectionner que des groupes de travailleurs jugés stratégiques. « La hantise d'un meilleur rendement sur leurs investissements les poussait à écarter davantage de la formation les travailleurs âgés, les personnes peu scolarisées, peu qualifiées ou à statut précaire. Pourtant, ce sont eux qui sont frappés les premiers lors de fermetures, délocalisations ou rationalisations d'entreprises et "qui se retrouvent ainsi enfermés dans des réseaux d'emplois précaires et déqualifiés" », fait remarquer François Vaudreuil.

Des questions fondamentales

Devant le peu de progrès enregistrés au cours des dernières années, que faire de plus pour que la formation soit une composante essentielle de l'environnement de travail, pour que le droit et l'accès à la formation tout au long de la vie soient garantis à chaque personne, pour que les syndicats soient partie prenante des décisions de l'entreprise en matière de formation?

« Ces questions sont fondamentales et les réponses que collectivement nous y apporterons seront déterminantes quant à la façon dont nous saurons relever les défis aussi importants, entre autres, que le vieillissement de la main-d'œuvre, le peu de qualification d'un nombre important de jeunes, le décrochage scolaire », estime le président de la CSD.

Même en période de crise, la formation reste une dimension importante du développement des entreprises. Plutôt que de procéder à des mises à pied et d'ainsi alléger la masse salariale, de plus

en plus d'entreprises, grâce aux programmes mis en place par Québec à la suggestion des partenaires du marché du travail, utilisent ces périodes de ralentissement pour former leur main-d'œuvre, accroître ou diversifier leurs compétences.

Après plus de douze ans d'existence, le partenariat développé à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) porte vraiment ses fruits. Le gouvernement du Québec a réellement été à l'écoute pour élaborer des solutions exceptionnelles, originales face à cette crise sans précédent et, plusieurs de ces mesures visent un rehaussement de la qualification de la main-d'œuvre.

« La formation professionnelle devient dès lors bien plus un investissement qu'une dépense, c'est une voie privilégiée, voire essentielle, pour traverser la crise. Car les entreprises qui se seront délestées de leur main-d'œuvre compétente risquent, au moment de la reprise, de voir baisser leur performance, de faire face à de sérieux problèmes de productivité et de rentabilité », soutient-il.

Une nouvelle donne

Le président de la CSD le constate : les travailleurs se retrouvent de plus en plus confrontés à ce qu'on appelle un marché transitionnel. Ils ont à vivre un ensemble de transitions entre le marché du travail et d'autres sphères d'activités ou d'implication, « soit qu'elles aient été imposées par l'évolution économique (chômage, recyclage) ou qu'elles résultent au contraire du libre choix des personnes (congé parental ou sabbatique, changement de métier, mi-temps associatif, etc.) ».



« Notre préoccupation d'une plus grande sécurisation des parcours de vie prend là tout son relief. Ce projet rassembleur, qui doit devenir pour chaque syndicat un enjeu de négociation, défend l'idée que les droits individuels doivent être garantis et protégés collectivement, qu'ils ne doivent plus être liés exclusivement à l'emploi, et ce, afin que les gens ne perdent pas de droits quand ils perdent leur emploi. Parmi les droits attachés au statut du salarié, le droit à la formation constitue un élément central de la sécurisation des parcours de vie et il se veut aussi une reconnaissance claire de la capacité d'autonomisation et d'initiative que possèdent les salariés en ce qui concerne leur parcours de formation », de déclarer François Vaudreuil.

De nombreux défis

La faiblesse, voire l'absence de formation de base chez de nombreux adultes est un autre enjeu crucial qui interpelle la CSD. Selon la *Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP)* près de la moitié des travailleurs éprouvent de sérieuses difficultés à lire et à comprendre des consignes écrites en langage clair et simple, ils se situent en-dessous

du niveau souhaité pour pouvoir fonctionner adéquatement dans la société d'aujourd'hui.

François Vaudreuil enchaîne en invitant les délégués à s'attaquer comme citoyens responsables à un autre problème aigu de notre société, le décrochage scolaire. « Nous devons exiger que la "Stratégie d'action visant la persévérance et la réussite scolaire" déposée en septembre dernier par le gouvernement Charest soit, malgré la timidité des mesures préconisées, mise en place le plus rapidement possible ».

En conclusion, il a insisté sur le fait que, sans la sensibilisation des travailleurs à l'importance de la formation, toute implantation d'une culture de formation sera vouée à l'échec. « La formation continue, une responsabilité collective qu'au nom de nos valeurs, de nos principes, nous nous devons d'assumer pleinement ».





Dominique Savoie
sous-ministre de l'Emploi et
de la Solidarité sociale

« Le Québec s'en tire bien aujourd'hui, mais demain de nombreux défis l'attendent »

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Des dépenses massives en infrastructures, une structure industrielle diversifiée, un resserrement du marché du travail avant la crise économique avec la perte de milliers d'emplois, notamment dans les secteurs liés à la forêt, sont autant de facteurs qui peuvent expliquer que le Québec s'en tire plutôt bien. Bien sûr, il est frappé comme tout le monde et il subit les effets de la récession mondiale, mais il est moins affecté que l'Ontario, les USA, et aussi moins touché que lors des crises précédentes.

À ces facteurs, **Dominique Savoie**, sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et conférencière au colloque, ajoute une autre pièce maîtresse, le *Pacte pour l'emploi Plus*, adopté par le gouvernement Charest en mars 2009, une initiative à laquelle les partenaires du marché du travail ont été étroitement associés et qui vise à atténuer les effets de la récession.

Ce pacte s'inscrit dans une stratégie de prévention plutôt que de rattrapage. Le gouvernement a mis sur pied une vigie pour pouvoir agir en amont auprès des entreprises chancelantes, avant qu'elles n'effectuent des mises à pied. « Chaque mois, dès que les données sur l'emploi sortent, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) fait une analyse de la situation,

rencontre ses différents partenaires et échange avec eux sur ce qui pourrait être fait. Cela donne de très belles initiatives comme le programme de Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ), qui, en offrant une subvention salariale, permet aux entreprises de former leur main-d'œuvre pendant le creux de la vague au lieu de procéder à des licenciements », explique-t-elle.

Québec en a également profité pour accroître la productivité de la main-d'œuvre en entreprise en bonifiant certaines mesures axées sur la formation. Le *Pacte pour l'emploi Plus*, qui a jusqu'ici donné des résultats extrêmement positifs, c'est aussi un soutien accru aux chercheurs d'emploi, une intervention adaptée aux travailleurs âgés, l'élargissement à tous les secteurs d'activités de la mesure destinée aux personnes victimes de licenciements collectifs, ainsi qu'un programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés, destiné à l'origine à ceux de l'industrie forestière.

Et demain?

Pour les prochaines années, Dominique Savoie prévoit que ce n'est que dans le milieu de la prochaine décennie que le chômage baissera de façon vraiment significative, glissant peut-être même sous les 6 %.

Dans le même temps, la rareté de main-d'œuvre freinera la création d'emplois. En effet, l'Institut de la statistique du Québec estime que la population des 15-64 ans décroîtra à partir de 2014, malgré la hausse de l'immigration.

« Les immigrants font face à un taux élevé de chômage. Alors que la population normale affiche un taux de chômage de 8 %, ce taux est de 24,3 % pour les immigrants récents, de 16 % pour les immigrants installés au Québec depuis 5 à 10 ans et 9,3 % pour ceux qui sont ici depuis

augmenter deux fois plus rapidement que les autres, néanmoins le tiers des nouveaux emplois seront de niveau intermédiaire ou élémentaire. Les retraites libéreront près de 80 % des emplois d'ici 10 ans.

« Sur quels leviers agir pour maintenir notre qualité de vie? La productivité représente notre principale planche de salut. En 1981, le Québec occupait le 8^e rang des 20 pays les plus riches de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), en 2006, nous avons

Selon elle, le Québec a donc trois grands défis à relever : poursuivre les investissements dans la formation, accroître le taux d'emploi des clientèles éloignées du marché du travail, en particulier les personnes immigrantes, et favoriser la prolongation de la durée de la vie active. « Le seul gain qu'on peut vraiment faire, c'est de travailler plus longtemps, mais différemment. Les entreprises doivent innover, développer de nouvelles façons de faire pour garder leurs travailleurs. Il faut que ce soit payant de travailler et qu'on ait du plaisir à le faire », souligne-t-elle.

Des jalons importants

Pour Dominique Savoie, le point déterminant en matière de services publics d'emploi a été le rapatriement par le Québec de la responsabilité de l'emploi avec la signature en 1997 de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail. Ce rapatriement a pu se faire grâce au consensus des partenaires – syndicats, employeurs, milieu communautaire – qui revendiquaient du gouvernement la responsabilité et la compétence de s'occuper de la formation de leurs travailleurs.

Dans le sillage de cette entente, la loi 150 a été adoptée, elle créait le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui mettait en place Emploi-Québec, créait le Fonds de formation des milieux de travail et surtout instituait la Commission et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, auxquels s'ajoutent par la suite les comités sectoriels, les comités aviseurs.

La loi précisait que « l'agence qui s'occupe d'emploi devait adopter ses orientations avec les partenaires du marché du travail. Ce n'était pas juste un simple souhait, qui aurait pu changer au gré des sous-ministres, des ministres d'un gouvernement, on a enchaîné cette particularité dans une loi et le Québec est la seule province à l'avoir fait », souligne-t-elle.

L'influence des partenaires, principalement des organisations syndicales agit, selon elle, comme un levier, poussant les fonctionnaires à bouger et à s'ajuster sans cesse, à modifier leurs choix, de sorte qu'il en résulte un meilleur arrimage des politiques publiques aux pratiques privées.

dix ans. Nous avons là un défi collectif à relever : comment mieux les accueillir, mieux les intégrer, non seulement dans la région montréalaise, mais aussi en région. C'est aussi un défi qui interpelle les syndicats », considère la sous-ministre.

En termes de besoins de main-d'œuvre, les emplois hautement qualifiés devraient, selon elle,

dégingolés au 17^e rang. Il ne s'agit pas de travailler plus, mais mieux, les entreprises doivent se moderniser, être plus performantes, investir dans la formation pour que leurs travailleurs soient plus compétents, plus polyvalents, investir dans des équipements plus modernes et dans une plus grande efficacité dans l'organisation du travail », insiste Dominique Savoie.



LA FORMATION CONTINUE AU QUÉBEC

Un modèle innovateur... qu'il faut améliorer

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

La formation continue, ce n'est pas juste un geste individuel, ni une affaire d'entreprise, c'est, aujourd'hui plus que jamais, un enjeu de société à cause de ses multiples retombées, affirme **Jean Charest**, économiste et professeur titulaire de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal. En effet, la formation contribue non seulement à améliorer la performance économique et sociale des entreprises, elle a aussi des impacts positifs sur la main-d'œuvre en termes de salaire, d'employabilité, de mobilité, de satisfaction au travail, ainsi que sur le capital social, qu'on pense à la cohésion sociale, à la santé, au respect de l'environnement.

Le Québec a relevé l'enjeu de la formation continue en innovant avec la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, communément appelée loi du 1 %, adoptée en 1995, un dispositif unique à travers toute l'Amérique du Nord. Sans oublier les comités sectoriels, l'approche partenariale au sein de la Commission et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et l'adoption en 2007 de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, qui modernise, élargit le champ d'action de la loi du 1 %.

« De l'extérieur, le modèle québécois est vu comme progressiste, innovateur tant au niveau de la législation qu'au niveau du partenariat », mentionne-t-il.

Quelques constats

S'ils ont accueilli la loi du 1 % sans trop d'enthousiasme, les employeurs ont, depuis, appris à vivre avec elle. Ainsi, l'investissement moyen des entreprises entre 1996 et 2007 se situe autour de 1,5 %, celui des PME, un million et moins de masse salariale, est de 1,15 % pour la période 1997-2003, date à laquelle elles ont été désassujetties de la loi. Neuf grandes entreprises sur dix et sept à huit PME sur dix ont investi 1 % et plus. Les entreprises qui n'ont pas atteint ce 1 %, ont versé, en pénalités, en 2007, 18 millions \$ au Fonds national comparativement à un milliard dépensé en formation. Selon une enquête menée en 2002 par Emploi-Québec auprès de 3 000 entreprises, les cadres, professionnels, membres de la direction reçoivent davantage de formation, alors que ce sont les salariés de production qui en reçoivent le moins. En outre, une personne scolarisée a plus de chances d'être formée que celle qui est peu scolarisée, un jeune plus qu'un plus âgé. Si on combine les facteurs scolarité et âge, les plus de 45 ans, peu scolarisés ou peu qualifiés sont littéralement laissés pour compte.

Toujours selon la même enquête, un tiers des employeurs disent avoir amélioré leurs pratiques de gestion. La loi a, selon eux, accru la motivation personnelle des salariés, amélioré leur capacité d'adaptation au changement technologique ou organisationnel et permis à certains d'éviter un congédiement. Sans compter ses impacts sur l'organisation du travail, les relations humaines, la compétitivité des entreprises en améliorant la qualité des produits et services ainsi que sur les coûts avec moins de gaspillage, de bris d'équipements, d'accidents de travail.



Jean Charest
économiste et professeur titulaire de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal

Statistique Canada, pour sa part, souligne que c'est au Québec que la formation structurée en emploi a connu la plus forte hausse au Canada.

Des enjeux à considérer

Malgré tous ces « bénéfiques », il reste plusieurs enjeux à considérer. Le premier est de mettre fin aux exclusions, aux inégalités en assurant à tous un accès égal à la formation. « Il faut démocratiser l'accès à la formation, c'est un défi qui est d'abord syndical. La formation est un droit du salarié, il doit s'exercer dans chaque milieu de travail », affirme Jean Charest.

Le deuxième enjeu concerne l'offre de formation de l'employeur et les besoins en formation de la main-d'œuvre. « L'offre reflète la rationalité de l'employeur, il investit là où c'est le plus rentable et la loi lui laisse toute la marge de manœuvre dont il a besoin. Quant à la demande de formation, elle tient compte de l'expérience antérieure du travailleur. Une faible instruction initiale, un faible accès à la formation continue se traduisent souvent par une faible propension envers la formation. Il y a là un cercle vicieux qu'il faut briser », considère-t-il.

Le troisième enjeu, c'est le déséquilibre qui existe entre l'offre et la demande. Une enquête de Statistique Canada montre que 28 % des travailleurs, surtout les plus jeunes et les plus instruits, estiment que leurs besoins en formation ne sont pas comblés. Par contre, 30 % des travailleurs, souvent peu qualifiés, estiment n'avoir aucun besoin de formation.

Le dernier enjeu concerne la prise de décision. La moitié des employeurs prennent seuls les décisions relatives à la formation de la main-d'œuvre, pourtant les recherches montrent que, lorsque le



syndicat a un rôle à jouer, il y a notamment une meilleure répartition de la formation dans l'entreprise. Pourtant 15 % seulement des salariés disent que la formation fait l'objet d'une consultation du syndicat et il n'y a qu'un quart des conventions collectives du travail du secteur privé, déposées en 2008, qui ont une clause portant sur un comité conjoint patronal et syndical sur la formation, mais ce comité n'est décisionnel qu'une fois sur cinq.

Que faire?

À court terme, Jean Charest estime que les syndicats doivent tirer davantage profit de la négociation collective pour inclure dans les conventions collectives de travail des clauses de comité conjoint. « Il y a aussi le certificat de qualité des initiatives de formation, introduit récemment à l'initiative des partenaires de la CPMT, qui dispense les employeurs assujettis à la loi du 1 % de remplir les formulaires et de comptabiliser les dépenses en formation pendant trois ans. Il y a là un enjeu pour le monde syndical, car pour recevoir ce certificat, l'employeur doit, entre autres, démontrer qu'il y a une place formelle réservée aux salariés dans la prise de décision », note-t-il.

Il faut développer une expertise syndicale en formation pour s'imposer comme partenaire dans la gestion de la formation, notamment en formant des délégués à la formation dans chaque milieu de travail. Créer également un réseau syndical en coordonnant le travail syndical accompli dans les comités sectoriels, les comités régionaux ou à la CPMT.

L'investissement des employeurs doit être accru, ainsi les entreprises s'intéresseront à plus de catégories de main-d'œuvre comme à l'ensemble des groupes d'âge.

À moyen et long terme, le développement de ressources, comme les mutuelles de services, les fonds sectoriels, pour soutenir la participation des salariés et les rendre plus autonomes vis-à-vis les décisions de leur employeur, s'impose comme une priorité. Il faut aussi penser à introduire dans la législation l'obligation pour les employeurs d'instaurer des comités conjoints à la demande des salariés, syndiqués ou non, et trouver de nouvelles utilisations de l'assurance-emploi, en instaurant un congé pour développer ses compétences.



LE MODÈLE DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le partenariat : une clé de succès

Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Le partenariat explique le succès du modèle de formation continue dont l'industrie de la construction s'est dotée il y a une vingtaine d'années environ. Un partenariat aux multiples visages : l'engagement patronal et syndical, la concertation avec des partenaires comme le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et Emploi-Québec, l'implication dans les réseaux interprovinciaux et la multiplication d'ententes bilatérales, l'échange d'expertise avec les milieux universitaires et scientifiques.

« Mais, la force de ce modèle, c'est avant tout la coordination d'un organisme rassembleur capable de mettre de l'avant, au-delà de leurs divisions, les intérêts des patrons et des syndicats pour le développement des compétences des travailleurs de l'industrie », indique **Chantal Dubeau**, directrice de la formation à la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Tout un chantier!

En 1988, Québec confie le mandat de la formation professionnelle à la CCQ. « On nous a donné un texte de loi sur la formation de la main-d'œuvre qui venait d'être adopté¹. Le défi a été de développer une vision et une stratégie avec et pour l'industrie de la construction, en tenant compte des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés. On avait un mandat légal, mais pas de fonds, si bien qu'il a fallu qu'on fasse preuve d'initiative et qu'on développe différents partenariats », explique-t-elle.

Le développement de la main-d'œuvre répondait à plusieurs impératifs, dont ceux de renforcer la compétitivité de l'industrie, tout en permettant aux travailleurs de disposer d'un niveau d'emploi, de revenus suffisants et de développer leurs compétences. Un autre objectif, qui s'inscrivait dans une perspective de développement durable, était de s'assurer de la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre aux changements.

C'est à l'intérieur de certains paramètres que ce développement devait s'opérer, soit la reconnaissance du droit à la formation, la continuité de la formation malgré une discontinuité de l'emploi, le respect du pluralisme patronal et syndical et la lutte contre l'exclusion liée au manque de compétences et de formation initiale de base.

« En 1988, la main-d'œuvre affichait en moyenne une 6^e année, mais plutôt que de dire aux travailleurs : venez, on va vous alphabétiser, on leur a dit : on va développer vos compétences actuelles dans votre métier, on va vous donner du perfectionnement, on va vous mettre à jour et en même temps qu'on le faisait, on a mis en place des stratégies d'alphabétisation », mentionne Chantal Dubeau.

Enfin, il s'agissait de donner à la CCQ un rôle de concertation et de coordination au niveau du développement de la formation professionnelle, « ça a été une bonne idée que le gouvernement oblige les partenaires de l'industrie à se réunir autour d'une même table. Avoir un catalyseur qui assume cette coordination et cette union, c'était certainement le choix qui s'imposait », dit-elle.

Pour bien centrer son action et éviter ainsi tout éparpillement, la CCQ a défini la compétence comme la somme de la formation initiale, de l'apprentissage du métier en milieu de travail et de formation continue, une équation aussi simple que mobilisatrice, qui fait la force du modèle.

Un mandat, pas d'argent

Comme l'argent est le nerf de la guerre, lors de la négociation patronale-syndicale du décret de la construction en 1992, les parties se négocient un fonds de formation.

Aujourd'hui il est divisé en deux fonds, un pour le secteur résidentiel et un autre pour les secteurs commercial et institutionnel, industriel et génie civil/voirier. Ces fonds bénéficient des sommes versées par les employeurs, 0,20 \$ l'heure travaillée, ce qui représente à l'heure actuelle quelque 160 millions \$.

« Ce sont des sommes suffisantes pour répondre à nos besoins actuels et futurs. En 2008-2009, quelque 21 960 personnes ont participé aux activités offertes par la CCQ. Toutes les régions sont desservies, il y a de la formation pour tous les métiers, toutes les occupations et pour tous les âges. Ce n'est pas l'employeur qui juge si un travailleur est trop âgé pour suivre une formation, c'est le choix du travailleur », insiste Chantal Dubeau.

Un modèle qui évolue

Le modèle doit tenir compte des différentes réalités auxquelles il fait face, entre autres, l'évolution des qualifications, des métiers et des occupations, les changements dans les normes de construction, la mouvance du marché du travail, les connaissances pour reconnaître et éviter les risques en santé et sécurité.

C'est aussi un modèle qui, selon Chantal Dubeau, laisse une empreinte sociale assez intéressante. À contre-courant du laisser-faire nord américain, la CCQ a opté pour un modèle interventionniste, tout en « initiant une nouvelle forme de solidarité-consensus, à travers du maraudage syndical, des négociations parfois difficiles, des associations patronales qui ne s'entendent pas toujours très bien et qui n'ont pas les mêmes objectifs. Les partenaires se sont solidarisés autour du développement de la compétence, ça a créé la cohésion sociale », souligne-t-elle.

Ce modèle a également permis, en l'espace de 20 ans, de hausser le niveau de scolarité des travailleurs, aujourd'hui, la très grande majorité d'entre eux sait lire, écrire, compter.

C'est aussi un régime inclusif à l'égard des femmes, des immigrants, des autochtones, très préoccupé de la réadaptation des accidentés du travail. Signe des temps, il doit maintenant s'adapter aux diversités culturelles, c'est un autre défi à relever.

■



Chantal Dubeau
directrice de la formation à la
Commission de la construction
du Québec (CCQ)



L'industrie en bref (données de 2008) :

- ✓ Vingt-six milliards d'investissement, 12 % du produit intérieur brut (PIB);
- ✓ L'industrie génère un emploi sur 20 au Québec;
- ✓ 144 428 salariés : 51 345 apprentis, 68 002 compagnons et 25 801 occupations;
- ✓ 130 millions d'heures travaillées, une moyenne de 947 heures par travailleur;
- ✓ Âge moyen de la main-d'œuvre : 38,7 ans;
- ✓ Salaire annuel moyen : 30 687 \$;
- ✓ 23 695 entreprises, dont 86 % ont cinq salariés et moins.

¹ Il s'agit des articles sur la formation professionnelle de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20).

Encore du chemin à faire et des fonds additionnels à trouver



Par JACQUELINE DE BRUYCKER

Regroupant au Québec quelque 100 000 travailleurs, l'industrie des services automobiles dispose d'un régime d'apprentissage et de qualification unique au Canada, bâti au cours des dernières décennies par les organisations syndicales et patronales regroupées au sein des six comités paritaires de l'industrie des services automobiles (CPA) et administré conjointement par elles.

Contrairement à d'autres comités paritaires, qui se concentrent surtout sur la négociation et l'application de leur décret de convention collective ainsi que sur la qualification professionnelle des salariés, les organisations syndicales et patronales de l'industrie des services automobiles ont choisi depuis 1988 d'élargir le mandat des CPA au développement de la formation continue de la main-d'œuvre.

Quant au Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile (CPCPA), qui regroupe les six CPA répartis à travers le Québec, son mandat est de développer pour eux et de concert avec eux des orientations et des outils communs, notamment en formation et en qualification.

Dans le cadre d'un programme de formation continue, il a élaboré différents cours qui s'adressent soit aux apprentis, soit aux gens de métier. Ce programme de formation continue est subventionné à même les cotisations des employeurs et des salariés recueillies et versées par les CPA, il dispose annuellement d'environ 100 000 \$, qui servent principalement à développer ou à actualiser des cours de formation, qui par la suite sont réacheminés vers les CPA qui s'occupent de dispenser la formation.

« On ne peut pas aller très loin avec un tel montant, malgré tout, on réussit à mettre des cours sur pied. C'est ainsi qu'on a, par exemple, développé des cours s'adressant aux apprentis mécaniciens qui regroupent quatre modules d'une durée de 150 heures. Ces cours sont donnés le soir, après la journée de travail, ils s'échelonnent sur une période de deux ans, ça représente beaucoup d'heures que les apprentis investissent pour améliorer leur sort », explique **Georges Bouchard**, président du **Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay – Lac-Saint-Jean (CSD)**.

Il ajoute que le syndicat a maintes fois revendiqué que les cours se donnent sur le temps de travail, mais les employeurs s'y opposent toujours, alléguant qu'une telle mesure signifierait, selon eux, des pertes de productivité et de rentabilité. Une vision irrespectueuse à l'égard des salariés que ne partage évidemment pas Georges Bouchard, car elle s'inscrit dans une perspective comptable à court terme, complètement à l'opposé de la vision de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, qui elle accorde la priorité aux salariés.

À ce jour, le CPCPA offre 45 cours de formation que ce soit en carrosserie ou en mécanique. Au cours des trois dernières années, 14 d'entre eux ont été actualisés. « Comme ça va très, très vite dans l'industrie automobile, on n'a pas le choix, il faut sans cesse actualiser le contenu des cours ou en développer de nouveaux pour suivre les avancées des manufacturiers, c'est ainsi, par exemple, qu'on a élaboré un cours sur les véhicules hybrides », relève-t-il.

À côté de la structure des CPA, Georges Bouchard mentionne qu'il existe un autre « canal » de formation, celui des manufacturiers automobiles, mais ce ne sont que 10 % à peine des travailleurs qui y ont accès.

Guy Harvey
président du Syndicat national des employés de garage du Québec inc.

Georges Bouchard
président du Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay – Lac-Saint-Jean (CSD)



« Comme ça va très, très vite dans l'industrie automobile, on n'a pas le choix, il faut sans cesse actualiser le contenu des cours ou en développer de nouveaux pour suivre les avancées des manufacturiers, c'est ainsi, par exemple, qu'on a élaboré un cours sur les véhicules hydrides »...

Une particularité

Dans la région de Québec, selon **Guy Harvey**, président du **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.**, de nombreuses actions ont été entreprises pour revendiquer la mise sur pied d'un comité paritaire de formation. Ce n'est qu'en 1997, à la suite du dépôt par le syndicat de 28 griefs, qu'un concessionnaire a mis sur pied un tel comité. Par la suite, avec la collaboration du CPA de Québec, ce sont tous les travailleurs de l'automobile, syndiqués ou non, qui ont pu avoir accès à de la formation continue.

« La plupart des travailleurs apprenaient sur le tas. Les entreprises ne croyaient pas à la formation, pour elles, c'était des dépenses, pas un investissement et pourtant l'industrie fait face à un manque flagrant de main-d'œuvre comme de compétences à cause de l'évolution rapide des technologies », note-t-il.

Pour « vendre » la formation continue aux employeurs, il faut, poursuit-il, leur parler de retour sur l'investissement, d'efficacité, de productivité et de rentabilité accrues, de satisfaction de la clientèle et aussi de moins de retours à l'atelier, de meilleurs diagnostics.

Dans la région de Québec, environ 100 travailleurs sont formés par année, en tenant compte de leurs besoins comme de ceux de l'entreprise. Les cours offerts sont à la fois pratiques et théoriques, leur durée dépend du type de formation qu'ils sont appelés à recevoir. Afin de constituer des groupes de formation homogènes, les travailleurs sont évalués, mais l'employeur ne peut prendre connaissance de cette évaluation. Les besoins sont plus grands, mais le nombre de personnes touchées est limité à cause de l'enveloppe budgétaire disponible.

En termes de revendications, le syndicat mise sur la négociation collective pour insérer dans les conventions collectives de travail des clauses portant notamment sur la mise sur pied d'un fonds de formation, qui serait supervisé par le syndicat.