



901, Bleury, bureau 204, Montreal, Que H2Z 1M4

MEMOIRE PRESENTE A  
LA COMMISSION D'ETUDE  
SUR LA FORMATION  
DES ADULTES  
(MME MICHELE JEAN, PRESIDENTE)

par le  
CONSEIL PROVINCIAL DES COMITES PARITAIRES  
DE L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE

MONTREAL

80.12.31.

## TABLE DES MATIERES

	Page
1. INTRODUCTION .....	1
1.1. OBJECTIFS DU MEMOIRE .....	3
1.2. PLAN DE L'EXPOSE .....	4
2. PRESENTATION DU C.P.C.P.A. ....	7
3. LA PROBLEMATIQUE GENERALE .....	9
3.1. LE FONCTIONNEMENT DU SYSTEME DE FORMATION DES ADULTES .....	10
3.2. LES CONTRADICTIONS DU SYSTEME .....	14
4. LA PROBLEMATIQUE PARTICULIERE SECTORIELLE .....	17
4.1. L'ENCADREMENT LEGISLATIF .....	17
4.2. LE SYSTEME DE DEVELOPPEMENT DANS LES METIERS DE L'AUTOMOBILE .....	19
4.3. LE CONTEXTE DU MARCHE DU TRAVAIL .....	22
4.4. RESUME .....	23
5. POUR UNE NOUVELLE CONCEPTION DE LA FORMATION DES ADULTES .....	24
5.1. ASPECTS CONCEPTUELS .....	24
5.2. ASPECTS ADMINISTRATIFS .....	26
5.3. ASPECTS OPERATIONNELS .....	30
6. LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS L'INDUSTRIE DES SERVICES-AUTOMOBILES AU QUEBEC .....	35

## 1. INTRODUCTION

Nous assistons actuellement au Québec à une période intense de réévaluation et de réflexion au sujet de la formation sous ses divers aspects. Dans plusieurs milieux gouvernementaux et privés, l'on commence à se rendre compte de l'importance sociale et économique de la formation, et du rôle croissant qu'elle devra assumer dans la nouvelle décennie. De plus en plus de groupes réclament le droit à la formation, et le droit de participer à la détermination de son contenu. De nombreux ouvrages nous signalent les nouveaux besoins de la formation, d'où l'urgence à formuler une nouvelle conception qui soit à la taille des développements attendus, tant du côté sociologique et démographique que du côté technologique.

Malgré l'importance énorme des ressources financières et humaines consacrées à la formation, nous n'avons atteint que des résultats qui sont au plus mitigés. Nous avons toutefois laissé évoluer un système complexe de création et de distribution de la formation caractérisé par une multiplicité d'intervenants et d'institutions, publics et privés, qui jouissent de juridictions et de pouvoirs qui se veulent tantôt complémentaires, tantôt parallèles ou identiques et qui véhiculent des conceptions variées de la formation. La coordination ou la collaboration entre ces intervenants est boiteuse ou inexistente.

Tout particulièrement, les instances provinciales boudent la présence fédérale en cette matière. Entre les ministères de l'Éducation et du Travail et de la Main-d'œuvre, les jalousies sont d'une notoriété publique. Au sein même de ces ministères, différents services s'affrontent, et la plupart opèrent

comme si les autres n'existaient pas. Des associations bénévoles et privées réclament le financement public de leurs activités mais dénoncent du même coup l'ingérence de l'Etat dans leurs affaires. Et que dire du vacuum qui sépare la bureaucratie étatique et le monde du travail?

Dans le contexte particulier du marché du travail de l'industrie des services-automobiles au Québec, les grandes réformes législatives de la dernière décennie en matière de formation et de qualification professionnelles ont eu des retombées majeures sur le rôle traditionnel des partenaires sociaux et par conséquent, sur la qualité des programmes de développement dans les métiers concernés. D'une part, les programmes publics de formation professionnelle se sont vus multipliés à un rythme sans précédent, mais sans tenir compte de la réalité des divers marchés du travail occupationnels et régionaux. D'autre part, les programmes industriels d'apprentissage, de perfectionnement et de qualification professionnelle se sont vus paralysés, en quelque sorte, par les dispositions d'une loi-cadre en cette matière qui n'a jamais été entièrement opérante.

Compte tenu de l'ensemble de cette situation, l'arrivée de la Commission d'étude sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes se fait à un moment crucial de l'évolution de ce sujet au Québec. Après vingt ans de réformes scolaires majeures, et dix ans depuis la passation de la Loi du Ch. 51 de 1969, il est impérieux que nous nous engagions dans un processus de révision semblable, afin de définir nos grandes priorités, et de déterminer les structures et les mécanismes par lesquels nous pourrions les atteindre.

Si de nouvelles réformes doivent découler du travail de cette Commission, elles devront aussi tenter d'éviter de commettre les erreurs du passé. A ce titre, il faudra donc qu'une attention toute particulière soit apportée aux structures globales, car l'expérience nous enseigne que celles-ci déterminent en grande partie la difficulté ou la facilité avec laquelle fonctionnent les autres instances. C'est donc la raison pour laquelle le Conseil Provincial des comités paritaires de l'industrie automobile (C.P.C.P.A.) a voulu inscrire sa participation tant à l'identification de la problématique générale et de ses solutions, qu'à l'établissement de la problématique sectorielle et la stratégie qui a évolué en réponse à cette situation.

#### 1.1. OBJECTIFS DU MEMOIRE

Par ce mémoire, présenté à la Commission d'étude sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes, nous désirons atteindre certains objectifs précis qui se résument comme suit:

- 1) faire connaître le C.P.C.P.A., ses structures, et son intérêt dans la question de la formation des adultes;
- 2) inscrire sa participation à l'identification de la problématique générale de la formation des adultes au Québec;
- 3) sensibiliser la Commission au contexte et à la problématique particulière du secteur industriel québécois des services-automobiles en matière du développement de sa main-d'oeuvre;

- 4) proposer des éléments de solution quant à une nouvelle conception globale de la formation, de son administration, et de la détermination de son contenu;
- 5) présenter les éléments de solution contenus dans "La stratégie de développement de la main-d'oeuvre" élaborée par le C.P.C.P.A.

## 1.2. PLAN DE L'EXPOSE

Faisant suite à l'introduction contenue dans cette première partie, le reste de cet exposé sera divisé en cinq parties.

Dans la deuxième partie, nous présenterons le Conseil Provincial afin de situer les membres de la Commission par rapport à nos structures et à notre représentativité. Nous ferons également part des principes fondamentaux auxquels nous souscrivons, et des activités que nous avons menées jusqu'à maintenant. A notre avis, la formule du Conseil Provincial mérite d'être examinée de près, car elle possède un potentiel important en ce qui a trait à la concertation des partenaires sociaux sur les dossiers essentiellement non-conflictuels en matière du développement de la main-d'oeuvre.

La troisième partie traitera de la problématique générale de la formation des adultes sous son angle conceptuel, son angle administratif, et son angle opérationnel et de détermination du contenu. Le problème ne se limite donc pas au seul nombre d'intervenants, mais bien aussi à la conception véhiculée par chacun, et du degré de participation active des usagers à déterminer leurs besoins.

La quatrième partie de l'exposé identifiera les éléments principaux de la problématique particulière de l'industrie des services-automobiles. En partant de l'encadrement législatif qui a établi le principe de la suprématie des parties en cette matière, nous avons subi des réformes visant à donner un plus grand rôle à l'Etat. Ces mouvements externes ont occasionné des problèmes directs et indirects au système de développement de la main-d'oeuvre actuellement en vigueur. Des problèmes quantitatifs et qualitatifs d'appariement sur le marché du travail en sont donc des résultats concrets.

Dans la cinquième partie, nous reviendrons sur le plan général afin de proposer des éléments d'une nouvelle conception globale de la formation des adultes. Cette conception devrait inclure, à notre avis, une définition cohérente de la formation fondée sur la reconnaissance des besoins des diverses clientèles adultes; une approche coordonnée en cette matière fondée sur la reconnaissance du domaine d'expertise propre à chaque intervenant; et enfin, des mécanismes opérationnels de consultation et de participation des usagers dans la détermination du contenu et des programmes, notamment pour permettre aux partenaires sociaux d'être impliqués dans la formulation des programmes scolaires du secteur professionnel, et responsables de la formation en industrie.

Pour démontrer comment ces mêmes préoccupations pourraient se traduire dans un secteur d'activité donné, la sixième et dernière partie de l'exposé dégagera les grandes lignes d'une stratégie de développement de la main-d'oeuvre que nous implantons actuellement dans l'industrie des services-automobiles au Québec. Cette stratégie comprend un ensemble de mesures fondées sur le domaine d'expertise propre aux partenaires sociaux de l'industrie, et exige à la fois une concertation interne et une collaboration avec les diverses instances



publiques et para-publiques afin d'atteindre les objectifs que nous avons en commun en matière de main-d'oeuvre.

## 2. PRESENTATION DU C.P.C.P.A.

Le Conseil Provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile est un organisme volontaire, à but non-lucratif, qui offre des services concertés de recherche, de documentation et de représentation aux vingt-cinq (25) associations régionales d'employeurs et dix-neuf (19) syndicats regroupés en neuf (9) comités paritaires au Québec. A titre de parties contractantes à dix (10) décrets régionaux, ces partenaires sociaux administrent, par le biais de leur comité paritaire, les conditions de travail, d'apprentissage et de qualification professionnelle dans près de huit mille (8,000) établissements où oeuvrent environ quarante-cinq mille (45,000) salariés.

La structure du Conseil d'administration du C.P.C.P.A. est fondée sur le respect de la représentativité des régions et du principe de la parité. Ainsi, il est composé de quatre (4) représentants patronaux, quatre (4) représentants syndicaux et un (1) secrétaire-trésorier. Du côté patronal, les membres représentent les garages spécialisés, les concessionnaires d'automobiles, les vendeurs de pièces et les stations services, et du côté syndical, les trois (3) principales centrales syndicales (F.T.Q., C.S.N., C.S.D.) y sont représentées.

Le C.P.C.P.A. se veut essentiellement un lieu de dialogue et de consultation entre les parties sur les dossiers d'intérêt commun. La nature de ces dossiers place ce dialogue en dehors du cadre conflictuel des relations du travail. Puisque la participation des parties est volontaire, et qu'il n'existe aucune règle du jeu, ni aucune sanction pouvant être exercée par l'une ou l'autre partie, la démarche entreprise par le Conseil Provincial

consiste à développer et à préciser les points de consensus qui se dégagent de la consultation continue avec ses membres composants. La décision d'appliquer ou non les recommandations du C.P.C.P.A. réside cependant en tout temps dans les mains des parties contractantes dans les comités paritaires régionaux.

Il y a à peine deux ans, le Conseil Provincial s'est vu naître à partir d'une reconnaissance par ces parties régionales, de problèmes communs qui exigeaient une concertation et une participation de tous avant que l'on puisse songer à les régler. Parmi ces problèmes, le plus important touchait le système de développement de la main-d'oeuvre dans l'industrie depuis l'arrivée de la Loi du Ch. 51 de 1969, et les différences régionales vis-à-vis tel ou tel type d'activité d'apprentissage et de qualification.

Des études ont été mandatées, des recherches ont été effectuées, des comités ont été formés et des rapports et des recommandations ont été formulés, et ont fait l'objet, ou font l'objet actuellement d'une consultation auprès de toutes les parties composantes. Puisque le développement de la main-d'oeuvre englobe à la fois les dimensions de formation scolaire, de formation en industrie, de qualification professionnelle et de perfectionnement, il va sans dire que les préoccupations du C.P.C.P.A. rejoignent sensiblement celles de votre Commission d'étude sur la formation des adultes.

### 3. LA PROBLEMATIQUE GENERALE

Le problème général de la formation des adultes peut être perçu sous trois angles distincts mais interdépendants. D'abord le problème est d'ordre conceptuel car l'on n'a pas encore réussi à cerner toutes les facettes du processus de formation tel qu'il devrait s'appliquer à ce grand groupe hétérogène que nous appelons les "adultes". La formation des adultes est une désignation "fourre-tout" où l'on retrouve simultanément des préoccupations socio-culturelles et professionnelles, d'initiation aux métiers et de perfectionnement, de formation en industrie et de formation scolaire; et une clientèle adulte qui, dans les faits, peut être la même mais qui ressent des besoins différents selon son identité de parent, de travailleur, de chômeur, ou de citoyen.

Sur le plan administratif, l'ambiguïté du cadre constitutionnel canadien sur cette question particulière a permis à la fois aux instances fédérales et provinciales de s'implanter dans le domaine de la formation des adultes. Cette situation a favorisé la présence de plusieurs intervenants, et d'institutions qui en découlent, ayant des pouvoirs variés, et véhiculant des conceptions diverses en cette matière. Sans douter des bonnes intentions de chacun au départ, et sans que leurs conceptions soient en soi erronées, il s'est cependant développé un esprit de complicité égoïste qui a permis à chacun d'exister et de se faire grossir, tout en faussant le jeu de la collaboration qui aurait dû exister entre eux.

L'existence du problème conceptuel et administratif a eu des répercussions sur le problème de la détermination du contenu de la formation.

Les usagers ne se reconnaissent pas dans le système. Le labyrinthe conceptuel et administratif est tellement complexe que même les responsables des divers services ont du mal à expliquer son fonctionnement. L'information et l'orientation professionnelles brillent par leur absence. Souvent, le contenu des programmes ne reflète pas la réalité du marché du travail, ou encore, ce marché est-il déjà saturé. Les cours continuent à être donnés, et les intéressés sont rarement ou jamais consultés.

### 3.1. LE FONCTIONNEMENT DU SYSTEME DE FORMATION DES ADULTES

Les problèmes d'ordre conceptuel, administratif et opérationnel se manifestent concrètement dans la façon dont fonctionne le système de formation des adultes au Québec. Ce système est caractérisé par quatre types d'intervenants pour qui la formation des adultes constitue un aspect secondaire, ou un outil pour s'acquitter de sa tâche principale ou de sa principale raison d'être. L'interaction entre les quatre, ou le manque de collaboration entre eux est à la source de plusieurs conflits, et amène des contradictions au système.

La vocation principale du Ministère de l'Éducation du Québec (M.E.Q.) étant d'assurer la formation générale et professionnelle des personnes d'âge scolaire, son approche vis-à-vis la formation des adultes se veut essentiellement une extension de son approche originelle. L'adulte dans le système est considéré avant tout comme étudiant, tant à temps partiel qu'à temps plein; il doit se réadapter au milieu scolaire, et à une pédagogie qui n'est pas toujours adaptée à ses besoins ou ses capacités.

Le M.E.Q. s'est contenté, jusqu'à maintenant, de jouer le rôle de "fournisseur" de cours. Son approche et sa méthodologie sont cependant contraintes par la lourdeur de sa bureaucratie, ce qui amène des décalages importants entre la date de commande de cours, et la date où le cours peut être effectivement dispensé. Cette situation peut vouloir dire que même si l'intervenant fédéral avait identifié un besoin réel pour un programme, et même si son choix de candidats pour le cours était sans reproche, il n'est pas certain que le cours serait prêt à temps pour être utile. Dans l'hypothèse que le cours serait effectivement prêt, l'approche pédagogique actuelle et la qualité des enseignants ne garantiraient pas la réussite complète de la démarche.

Au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec (M.T.M.O.), la formation des adultes, surtout sur le plan professionnel, constitue un des outils d'intervention sur le marché du travail, et a pour but spécifique de faciliter l'adaptation à l'offre de travail à la structure des emplois ou la demande de travail. Cette préoccupation théoriquement centrale par rapport à la formation des adultes-travailleurs est souvent reléguée au second plan dû à l'incapacité actuelle du M.T.M.O. à établir une politique générale de main-d'oeuvre pour le Québec. La structure largement inopérante de sa loi habilitante, et la présente entente fédérale-provinciale en cette matière lui donne un rôle secondaire dans l'opération actuelle du système.

Le M.T.M.O., par le biais de ces Commissions de formation professionnelles (C.F.P.), a joué jusqu'à maintenant un rôle de plus ou moins grande importance selon la région, et selon le secteur d'activité avec lequel il transigeait, à coordonner les fonctions du C.E.I.C. et du M.E.Q. et à répondre

à certains besoins particuliers. Au mieux, il a joué le rôle d'interlocuteur dans le labyrinthe administratif afin de faciliter la formation dans un secteur. Au pire, il a joué le rôle de publiciste des cours, et d'administrateur des immeubles des C.F.P. Sa connaissance des marchés du travail québécois est encore au stade d'embryon, et ses structures de consultation, irréalistes. Sa participation aux instances décisionnelles nous apparaît comme ayant été essentiellement symbolique.

La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (C.E.I.C.) englobe dans une perspective pan-canadienne les préoccupations des intervenants provinciaux et du secteur privé en matière de formation préalable à un emploi, formation pour un emploi, formation dans l'emploi, de recyclage et de perfectionnement. Encore là, la formation n'est qu'un outil d'intervention sur le marché du travail, mais disons-le, cet outil a été privilégié tant pour résoudre des problèmes particuliers des marchés du travail (pénuries, etc...) que pour pallier au problème plus général du chômage en faisant de la formation une forme déguisée d'assurance-chômage.

Le C.E.I.C., par le biais de son service d'analyse économique et ses Centres d'emploi du Canada (C.E.C.) qui servent à déterminer les besoins et à choisir les candidats pour les programmes de formation de la main-d'oeuvre canadienne (P.F.M.C.) et de formation en industrie de la main-d'oeuvre canadienne (P.F.I.M.C.), a fait perpétuer des conditions qui ne favorisent pas l'efficacité du système. Ses analyses des marchés du travail sont loin de refléter les réalités de celles-ci; ses structures administratives, ses règles institutionnelles et la façon dont elles sont appliquées ont laissé, par le passé, beaucoup à désirer.

Dans le secteur privé, les partenaires sociaux, tout en poursuivant leurs objectifs respectifs, voient dans la formation un moyen par lequel ces objectifs seront mieux atteints. Par la formation, l'employeur cherche à accroître la productivité des travailleurs, et ces derniers cherchent par là un moyen d'améliorer les conditions de travail, et à protéger leur sécurité d'emploi.

Dans ce secteur, l'on sait que les industries sont ou bien des usagers du système public de formation, ou encore, font-elles de la formation elles-mêmes. Le manque flagrant de consultation entre les divers intervenants du secteur public et les intervenants privés fait en sorte que ces derniers restent en grande partie insatisfaits du système en tant qu'usagers. En tant que producteurs de formation, la spécificité des connaissances, le manque de pédagogie, les règles institutionnelles de qualification, et l'incapacité à reconnaître les acquis en milieu de travail sont toutes des critiques qui peuvent leurs être justifiablement adressées.

La dynamique du système de formation des adultes repose donc sur l'interaction, ou le manque d'interaction, entre ces quatre types d'intervenants, possédant chacun de leur côté une conception partielle ou limitée de la formation qui se veut l'extension de sa mission ou de sa vocation principale. Cette situation ne sert qu'à compliquer davantage les problèmes conceptuels de la définition des différents types de formation et des différents types de clientèles adultes, car au lieu de reconnaître ses limites, chaque intervenant tente de refaire la formation des adultes à sa propre image. Cette situation donne lieu, en effet, aux contradictions du système actuel.



### 3.2. LES CONTRADICTIONS DU SYSTEME

La première contradiction que nous voulons soulever concerne la désignation même "d'adulte" et son application à tort et à travers le système. L'on ne semble pas distinguer adéquatement entre l'adolescent qui vient tout juste de quitter le système régulier, et l'adulte qui a des responsabilités et des intérêts différents. Aussi n'est-il pas paradoxal de parler d'un "jeune" étudiant collégial qui a vingt ans, et d'un "adulte" qui en a dix-sept simplement parce que ce dernier a quitté l'école depuis un an? Cette dimension mérite une attention particulière, si nous désirons en arriver à une nouvelle conception qui soit réellement au service de l'adulte.

La deuxième contradiction comprend deux volets. D'abord il s'agit de la difficulté à distinguer entre la formation socio-culturelle, générale et professionnelle. Deuxièmement, il s'agit du double usage qui peut être fait de toute démarche de formation. La plupart des cours peuvent être classés, a priori, quant à leur contenu, dans l'une ou l'autre des trois catégories de formation. Mais où se classe un cours qui peut être utilisé à la fois pour divertissement personnel, pour poursuivre une formation académique, ou pour se perfectionner dans son emploi? Ce dilemme est rendu plus ambigu, compte tenu du fait que la formation comporte à la fois un aspect "consommation" et un aspect "investissement".

...ce qui, dans un premier temps, est acquis par un individu à titre de culture personnelle, peut, dans un deuxième temps, lui servir pour se trouver du travail et de même ce qui dans un premier temps est acquis pour fin d'investissement, pourra, si l'individu

n'entre pas sur le marché du travail, être utilisé pour son bénéfice personnel. (1)

Tandis qu'il est normal qu'avec le temps un individu puisse utiliser les connaissances acquises dans un autre milieu, et tandis que la décision ultime d'utiliser ou de ne pas utiliser ses connaissances réside en tout temps chez l'individu, il n'est cependant pas normal de tolérer que ce qui est acquis à titre d'investissement (formation professionnelle) devienne de la consommation massive, non pas dû à des décisions individuelles à ne pas entrer sur le marché du travail, mais dû à l'incapacité du marché du travail à les absorber. Cette situation entraîne des pertes énormes, tant pour le système que pour ses usagers, et peut aussi exercer une pression supplémentaire sur le marché du travail régulier dû à la création potentielle d'un marché du travail clandestin. Ce problème devrait être redressé par la nouvelle conception de la formation des adultes.

La troisième contradiction du système est l'inadéquation entre les besoins d'aujourd'hui, et les besoins pour lesquels le système a évolué. A l'époque des années '60, d'où se sont inspirés les divers mécanismes d'intervention publiques et privés, le niveau généralement faible de scolarisation des adultes coïncidait avec un mouvement de démocratisation scolaire qui rehaussait sensiblement le niveau de scolarité des jeunes. L'utilisation systématique du certificat d'études comme critère de sélection dans le monde

---

(1) Jean SEXTON, Claudine LECLERC et Esther DEOM, "Politique de main-d'oeuvre et politiques publiques", Relations industrielles, Vol. 35, no. 1, 1980, p. 11.

du travail a entraîné une offensive massive en formation des adultes pour pallier aux déséquilibres entre les jeunes et les adultes.

Mais en 1980, la situation n'a-t-elle pas évoluée? N'est-il pas temps de réévaluer cette offensive en étant plus sélectif vis-à-vis les problèmes particuliers qui persistent, et envers les nouveaux besoins qui émergent? Nous croyons qu'il s'agit là d'un autre défi que devra relever la nouvelle conception de la formation des adultes.

#### 4. LA PROBLEMATIQUE PARTICULIERE SECTORIELLE

##### 4.1. L'ENCADREMENT LEGISLATIF

Pour bien comprendre la problématique du développement de la main-d'oeuvre dans l'industrie des services-automobiles au Québec, il faut d'abord se situer dans une perspective historique qui explique l'évolution des relations entre les partenaires sociaux, et des institutions qui en sont découlées. Pour nos fins analytiques, l'on peut distinguer deux périodes précises, à savoir, la période de 1934 à 1969 et la période après 1969.

Dans la première période, la Loi sur les décrets de convention collective et ses prédécesseurs ont eu pour effet de créer un régime corporatif de relations de travail en instituant des mécanismes de contrôle paritaire sur l'administration et l'application de conditions négociées préalablement par les parties, et extensionnées par décret à un secteur industriel dans un territoire donné. Malgré l'existence de certains critères donnant droit à la sanction légale du décret, la Loi précise la suprématie des parties à établir leurs conditions de travail, et à déterminer leurs propres normes régissant les conditions d'admission et d'exercice des métiers, ainsi que les règlements et les mécanismes de qualification professionnelle.

Toujours dans la première période, la Loi de l'aide à l'apprentissage et de la mise en valeur du capital humain venait confirmer le rôle principal des parties dans le développement de leur main-d'oeuvre en favorisant la création des commissions d'apprentissage pour chaque secteur

industriel concerné, et en permettant à ceux-ci de s'occuper directement de la formation de la main-d'oeuvre. Dans l'industrie des services-automobiles, les partenaires sociaux ont traditionnellement joué un rôle très responsable en cette matière, tant par le biais de leurs comités paritaires que par leurs commissions d'apprentissage. Ce rôle fut cependant négligé dans les réformes qui ont suivies.

En effet, la Loi du Ch. 51 de 1969 est venue bouleverser le régime traditionnel des partenaires sociaux en introduisant de façon systématique le rôle de l'Etat dans les questions de formation et de qualification professionnelles. Voulant mettre de l'ordre et de l'uniformité dans l'ensemble des régimes industriels et régionaux, la Loi n'a réussi qu'à créer plus de confusion et moins d'efficacité. Prônant un genre de consultation supra-sectorielle et régionale, les mécanismes de cette loi ont regroupés des groupes qui n'avaient aucun intérêt commun en formation ou en qualification, et qui ne ressentaient pas les mêmes besoins. Par conséquent, une grande partie de cette loi est restée inopérante.

Au-delà des problèmes généraux que tous reconnaissent à cette loi, des problèmes particuliers ont été occasionnés aux partenaires sociaux de l'industrie automobile. En effet, par ses dispositions transitoires, la Loi a eu pour effet de maintenir les conditions déjà existantes dans un décret jusqu'à l'arrivée d'un règlement particulier sectoriel. Autrement dit, aucune modification ne pouvait être apportée à un règlement de qualification, ou à la durée de l'apprentissage, ou à toute autre disposition pertinente d'un décret en matière de formation ou de qualification. Depuis onze ans, un seul projet de règlement a fait surface, mais celui-ci n'était pas adéquat

aux yeux de l'industrie car il donnait un rôle trop grand à l'Etat, tout en minimisant la participation des partenaires sociaux.

Le projet n'a jamais revu le jour, et onze ans après la passation de la Loi, les mêmes conditions demeurent en vigueur, malgré le fait que dans cette même période, l'automobile et par conséquent, le service-automobile a connu un rythme sans précédent de modifications profondes. Avec la disparition des commissions d'apprentissage, les partenaires sociaux ont perdu un outil par excellence pour y adapter la main-d'oeuvre, soit par la formation ou par le perfectionnement. Les Commissions de formation professionnelle qui les ont remplacés nominalement n'ont jamais eu la volonté véritable de relever le défi qui leur était présenté.

Nous avons donc une situation par laquelle des relations et des traditions établies avant 1969 reconnaissaient l'intérêt des deux parties dans le développement de la main-d'oeuvre, ainsi qu'un rôle important à chacun dans la détermination de la forme et du fond du développement. Après 1969, en l'absence d'un règlement particulier, les parties ont dû continuer à exercer leur rôle traditionnel, mais sans jouir des pouvoirs décisionnels et opérationnels, qui eux étaient perdus dans un vide juridique. Cette impasse a eu des retombées majeures sur le système de développement en vigueur dans l'industrie.

#### 4.2. LE SYSTEME DE DEVELOPPEMENT DANS LES METIERS DE L'AUTOMOBILE

Le système de développement de la main-d'oeuvre dans cette industrie comprend quatre composantes principales: la formation professionnelle scolaire,

la formation en industrie, le perfectionnement et la qualification professionnelle.

Même si la formation scolaire relève du domaine public, les deux réseaux scolaires (régulier et adultes) regroupent un nombre important de programmes et de profils qui cherchent explicitement à préparer la main-d'oeuvre pour l'entrée au marché du travail des services-automobiles. Cet objectif devrait, en principe, rapprocher le monde scolaire du monde du travail, mais en pratique, ce lien n'est pas évident. Dans certaines régions, chez certains individus, il existe de la communication, mais il n'en existe aucune sur une base plus formelle ou systématique. Par conséquent, l'industrie comprend mal les programmes, leurs buts et leurs objectifs, et se dit généralement déçue des méthodes scolaires.

Plus particulièrement l'on déplore l'utilisation de la formation professionnelle en équipement motorisé comme un déversoir pour étudiants non-motivés sur le plan académique ou pour chômeurs qui ne veulent pas ou ne pourront pas se trouver du travail en ce domaine. De plus, l'on déplore la situation par laquelle des professeurs avec le plus d'ancienneté dans une branche académique deviennent des professeurs en formation professionnelle. Quelque soit la qualité du programme ou de l'enseignant, les chiffres nous démontrent que les finissants des deux réseaux éprouvent beaucoup de difficultés à se placer, et connaissent un taux de correspondance formation-emploi très faible.

Du côté de la formation en industrie, l'on reconnaît que la nature régionale des comités paritaires constitue à la fois une force et une faiblesse

au système de développement. Comme force, c'est la participation véritable des parties locales aux décisions qui les affectent. Comme faiblesse, l'évolution des normes dans chaque région a occasionné des différences de forme dans les conditions d'admission et d'exercice des métiers, surtout sur la durée de l'apprentissage, la définition des métiers, les types et le contenu des examens, etc...

De plus, on a noté une tendance générale dans l'industrie à tolérer un contenu informel à l'apprentissage, c'est-à-dire un contenu laissé à l'entière discrétion de l'employeur en ce qui a trait aux tâches que l'apprenti apprend à effectuer. C'est effectivement un apprentissage qui consiste à travailler seul, souvent sans la surveillance d'un ouvrier qualifié et généralement sans aucun programme fixe de formation. Pourtant, dans toutes les régions l'on oblige l'apprenti à la fin de cette période à passer des examens théoriques/pratiques qui cherchent à certifier le niveau de qualification dans l'ensemble des aspects du métier.

Pour ce qui est du perfectionnement, il s'agit d'une fonction exercée en partie par le M.E.Q. et les C.F.P., mais elle est réservée aux spécialités du métier et non pas en réponse aux véritables nouveautés technologiques. Le perfectionnement est, à quelques exceptions près, une fonction négligée dans le contexte actuel.

Malgré les différences régionales qui ont évoluées, nul ne mettra en doute, cependant, le bien-fondé de chaque approche. Au contraire, un tour d'horizon de ces approches témoigne de la volonté sérieuses des partenaires de chaque région à donner une crédibilité aux métiers avec la certification



de la compétence des ouvriers. Sans mettre en doute la viabilité de chaque approche, il faut cependant reconnaître que la logique nous dicte un minimum d'uniformité afin de s'assurer qu'un mécanicien à Rouyn soit défini de la même façon qu'un mécanicien à Québec, par exemple.

#### 4.3. LE CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Comme dernier élément qu'il faut considérer pour comprendre la problématique sectorielle, il y a le contexte du marché du travail de l'industrie des services-automobiles. Cette industrie, comme on le sait, est la dérivée principale de l'industrie manufacturière d'automobiles. Les caractéristiques qui sont propres au marché du produit déterminent substantiellement la taille des entreprises et le degré de spécialisation qu'ils se donnent. La complexité de la technologie inhérente à l'industrie détermine, a priori, le niveau de compétence que l'on exige de la main-d'oeuvre. Le rythme de ces changements technologiques, le taux d'utilisation capital/travail et le taux de productivité de la main-d'oeuvre sont tous déterminants de la fréquence et de la nature des besoins actuels et futurs de l'industrie en matière de développement de sa main-d'oeuvre.

Cette connaissance structurelle et dynamique des marchés du produit et du travail est essentielle et préalable à toute démarche visant à planifier les besoins de développement de la main-d'oeuvre. En ce moment, cette dimension n'est pas assez évoluée.

S'ajoute à cette dimension la connaissance des caractéristiques de l'offre et de la demande de travail. Même si nous savons qu'il y aura des

changements technologiques à un rythme sans précédent, nous devons aussi connaître notre main-d'oeuvre, afin de pouvoir évaluer lesquels moyens de développement devront être privilégiés. Cette connaissance n'est pas actuellement à point.

Les sources externes à l'industrie, telles les études gouvernementales que nous avons à notre disposition, ne peuvent qu'offrir des approximations des effectifs actuels, et encore moins précisément, des besoins futurs. Du côté interne, la structure professionnelle/régionale des comités paritaires de l'automobile semble faire de ces organismes la source de données par excellence, mais ce potentiel n'a jamais été exploité à sa pleine valeur. Nous avons effectivement un certain nombre de données des C.P.A., mais celles-ci sont partielles, et limitées par leurs définitions actuelles à une ou deux régions qui partagent des éléments identiques.

#### 4.4. RESUME

La problématique actuelle du secteur des services-automobiles découle donc en grande partie du cadre législatif qui, depuis onze ans, a agi comme un facteur contraignant aux partenaires sociaux à pouvoir exercer leur plein rôle dans le développement de la main-d'oeuvre. Ce même cadre a empêché des ajustements à se faire entre régions de sorte que les différences dans les approches se sont vues perpétuées. Pour ce qui est de la connaissance des marchés du produit et du travail, il a manqué jusqu'à maintenant non pas les moyens, mais plutôt une volonté à colliger et à utiliser les données qui pouvaient être recueillies sans trop de difficulté. La stratégie de développement de la main-d'oeuvre présentée dans la sixième partie du mémoire se veut une réponse à ces problèmes.

## 5. POUR UNE NOUVELLE CONCEPTION DE LA FORMATION DES ADULTES

Dans la troisième partie de cet exposé, nous avons identifié les principaux éléments de la problématique générale, et nous avons livré des critiques sérieuses à l'endroit des intervenants qui occupent le champ de la formation des adultes. Nous avons vu, sur le plan conceptuel, les contradictions du système actuel, et les difficultés qu'elles soulèvent quant à l'identification des types de formation et leurs clientèles adultes. Sur le plan administratif, nous avons vu que chaque intervenant tente de prêter à la formation un caractère qui répond à l'image inspirée par sa propre mission principale. Sur le plan opérationnel, nous avons constaté de grandes lacunes tant entre intervenants qu'au sein même de chacun.

En réponse à ces sujets, nous allons maintenant proposer des suggestions sur le plan conceptuel, administratif et opérationnel. Ces suggestions prônent une nouvelle conception de la formation fondée sur une définition précise de la formation et de ses clientèles, une répartition des pouvoirs qui reconnaît le domaine d'expertise de chaque intervenant, et des mécanismes de consultation et de collaboration entre les diverses instances. Cette nouvelle approche coordonnée suppose l'élimination des dédoublements tant sur le plan des pouvoirs généraux que sur le plan des fonctions précises qui sont exercées.

### 5.1. ASPECTS CONCEPTUELS

La nouvelle conception de la formation des adultes doit correspondre aux besoins de la société dans laquelle elle évolue. Elle doit tenir compte,

d'une façon globale, de facteurs tels le vieillissement de la population, les nouvelles structures familiales, les nouvelles valeurs face aux loisirs et au travail, et le rythme des changements technologiques qui affectent nos vies et notre travail.

La formation des adultes doit reconnaître son caractère consécutif par rapport à la formation dispensée dans le réseau traditionnel. Elle doit se donner comme rôle de remplacer la formation manquante, d'une part, et de compléter la formation reçue préalablement, d'autre part. Ce rôle doit toutefois tenir compte de la possibilité du réseau "régulier" de formation à récupérer un certain nombre de ses propres cas d'échecs et d'abandons. Mais lorsqu'elle est jugée nécessaire, la formation des adultes peut revêtir plusieurs formes (hors institution ou en industrie), et peut relever d'une instance publique ou privée appropriée. De plus, elle doit être axée sur les caractéristiques qui sont propres à l'adulte.

Ces caractéristiques peuvent être contrastées par rapport à la situation de l'adolescent. Le contexte de l'adulte comporte généralement des charges et des responsabilités sociales et économiques qui diffèrent de ceux de l'adolescent. D'autre part, la préoccupation de la formation n'est pas la même. Chez l'adolescent, l'obligation légale de fréquentation scolaire fait de la formation une activité centrale, tandis que chez l'adulte, cette activité est souvent secondaire par rapport aux autres rôles principaux qu'il doit jouer. Aussi, devant un même stimulant intellectuel, l'adulte et l'adolescent réagiront différemment, dépendant de leurs expériences et de leurs intérêts particuliers.

La formation des adultes doit comprendre la formation socio-culturelle, générale et professionnelle mais une nette distinction devrait être faite entre la formation utilisée pour fin de "consommation" personnelle et celle à caractère "d'investissement" au sens du marché du travail. Tandis qu'il peut être souhaitable, sur le plan social, de favoriser dans une certaine mesure le développement personnel des individus, nos ressources humaines et financières devraient privilégier avant tout le développement professionnel des individus, et surtout, doit-on prévenir en toute circonstance, l'utilisation systématique de la formation professionnelle dans des domaines où elle ne peut servir.

L'identification de la clientèle adulte serait donc faite en partant de l'objectif principal visé par celle-ci. Selon le contenu du programme (socio-culturel, général ou professionnel) et l'usage qui en serait fait par les clientèles (consommation ou investissement), un certain ordre de priorité pourrait être établi, et des responsabilités pourraient être accordées pour tel ou tel type de formation à une instance appropriée.

## 5.2. ASPECTS ADMINISTRATIFS

La répartition des pouvoirs sur le plan administratif devrait favoriser l'atteinte des objectifs de la formation des adultes sur le plan conceptuel. Cette répartition tenterait d'éviter les dédoublements du système actuel en limitant chaque intervenant au domaine d'expertise qui lui est propre; le tout s'inscrivant dans une approche d'ensemble cohérente et coordonnée.

La nouvelle répartition des pouvoirs exigerait dans une certaine mesure un retour aux sources en ce qui concerne le partage fédéral-provincial des compétences en matière d'Education et du Travail. Ces deux domaines, reconnus comme étant du ressort principal des provinces, rejoignent en grande partie les préoccupations du champ général de la main-d'oeuvre, et encore plus pertinemment, le champ entier de la formation socio-culturelle et professionnelle des adultes. Or, nonobstant le mérite des arguments respectifs justifiant la présence fédérale ou provinciale dans le champ général de la main-d'oeuvre, cette double présence en matière de la formation des adultes constitue une situation qui pourrait être conciliée dans le cadre constitutionnel actuel. Pour être consistant avec cet encadrement, il faudrait un rapatriement de la formation des adultes par le Québec, en vertu des compétences constitutionnelles des provinces en matière d'Education et du Travail.

Le débat général sur le domaine de la main-d'oeuvre ne serait pas pour autant résolu. Le niveau fédéral exerce encore des fonctions importantes dans le champs de l'assurance-chômage, la mobilité des travailleurs et le placement. Cette expertise ne devrait pas être négligée mais même utilisée sur le plan de la coordination des programmes provinciaux qui touchent, par exemple, la formation professionnelle de groupes occupationnels qui sont très mobiles à travers le Canada.

Le retrait de la présence directe du Fédéral dans la formation des adultes aurait cependant pour effet d'éliminer un système double d'estimation des besoins de formation, et d'enlever la tâche de sélectionner les candidats de la formation à un organisme dont la mission principale est de réduire le

taux de chômage. Pour le Québec, le rapatriement de la formation des adultes, surtout la formation professionnelle, représente la prise en main de la fonction qui compte actuellement pour plus de quatre-vingts pour cent (80%) des interventions du Québec dans le champ général de la main-d'oeuvre (2).

Le règlement du dilemme fédéral-provincial en matière de formation des adultes ne constitue cependant qu'un seul volet du problème administratif. En effet, une fois cette étape franchie, nous devons clarifier les pouvoirs au sein même du Québec, notamment entre les Ministères de l'Education et du Travail et de la Main-d'oeuvre, entre les institutions qui en découlent et entre l'Etat et le monde du travail.

De façon générale, nous reconnaissons au M.E.Q. ses pouvoirs acquis en matière de la formation des jeunes, et son autorité complète dans le champ de la formation socio-culturelle et générale des adultes. Nous lui reconnaissons également son expertise dans la préparation de la pédagogie des programmes et des cours de base en formation professionnelle des jeunes et des adultes.

Puisque les connaissances de base et les techniques fondamentales d'un métier ou d'une profession ne subissent généralement pas une évolution radicale d'année en année, un programme issu d'une consultation avec les instances appropriées pourrait être réévalué pour son contenu dans un laps de temps qui semble bien s'apparenter avec les délais nécessaires pour une telle

---

(2) Le travail. Point de vue sur notre réalité, Sommet économique de Pointe-au-Pic, Été 1977.

démarche au M.E.Q. (de trois à cinq ans). Ceci pourrait aussi bien s'appliquer à la préparation pédagogique de programmes ou de cours plus avancés qui correspondent à des étapes de carrières qui sont néanmoins universels.

Cette expertise pédagogique vis-à-vis les programmes à caractère relativement permanent et de moyen terme ne semble pas être adaptée, cependant, à des besoins temporaires et/ou à court terme, dictés par exemple par un rythme élevé de changements technologiques. Un tel contexte nécessite des structures plus souples, une capacité à réagir rapidement, et des approches pédagogiques innovatrices dans des lieux physiques divers et non traditionnels. Une connaissance du milieu particulier est aussi essentielle.

L'incapacité du M.E.Q. à fonctionner adéquatement dans un tel contexte constitue donc une limite sérieuse qui doit être considérée. Deuxièmement, à titre de mandataire de la politique de l'Éducation au Québec, l'orientation du M.E.Q. est axée principalement sur le progrès intellectuel des individus de la société. Puisqu'il n'existe aucune garantie de l'usage qui sera fait de cette formation, cette orientation semble favoriser avant tout la consommation que l'investissement au sens convenu. Dans certains cas, il s'agit même de la consommation forcée puisqu'il n'y a pas de débouchées véritables à la fin d'un programme.

Pour ce qui est du M.T.M.O., nous lui reconnaissons un rôle principal mais non exclusif en matière de la formation professionnelle des jeunes et des adultes, à établir un encadrement adéquat de la formation professionnelle en tant qu'outil d'intervention sur le marché du travail. Cette orientation, axée uniquement sur la formation utilisée en tant qu'investissement, viserait



le progrès des travailleurs de la société. Puisant des données pertinentes à partir de sources du milieu du travail et par ses propres moyens dans les secteurs non-concertés, le M.T.M.O. faciliterait la formation professionnelle pour pallier à des problèmes réels du marché du travail.

Les secteurs industriels responsables auraient aussi un rôle important dans cette démarche. D'abord, chaque secteur devrait être chargé de cueillir et de compiler les données qui lui permettront de connaître ses marchés du travail occupationnels et locaux. En deuxième lieu, les partenaires sociaux devraient être les premiers responsables de la détermination et l'opération des systèmes de formation en industrie, d'apprentissage et de qualification professionnelles ainsi que du perfectionnement. Ceci constitue la reconnaissance de la compétence des gens des milieux de travail à pouvoir déterminer leurs propres besoins de formation, tant en terme quantitatif que qualitatif, tout en respectant évidemment les grandes lignes des politiques globales énoncées en ce domaine. Cette reconnaissance constitue aussi, à toutes fins pratiques, un retour aux sources en ce qui concerne le rôle traditionnel des parties dans le développement de leur main-d'oeuvre.

### 5.3. ASPECTS OPERATIONNELS

Les aspects conceptuels et administratifs que nous venons de voir se traduisent sur le plan opérationnel en une approche coordonnée en matière de formation des adultes qui reconnaît une fonction limitée à chaque intervenant à exercer un rôle dans son domaine véritable d'expertise. Ceci nécessite évidemment une volonté profonde à consulter et à collaborer à

chaque étape de la démarche, et une meilleure coordination au sein même des divers intervenants.

Le nouveau rôle du gouvernement fédéral dans la formation des adultes serait donc à titre d'observateur et de coordonnateur des programmes provinciaux là où les conditions le justifient. Des arrangements pourraient être pris entre les deux paliers gouvernementaux quant aux versements des fonds fédéraux actuellement prévus aux fins de la formation des adultes. Dans le champs général de la main-d'oeuvre, le partage fédéral-provincial des compétences devrait être revu afin que de nouvelles ententes soient conclues. Cet aspect prend une signification encore plus importante dans le contexte de revision constitutionnelle que nous vivons actuellement.

Le nouveau rôle du M.E.Q. consisterait à redéfinir, dans un premier temps, son approche vis-à-vis les jeunes adultes qui se sont décrochés du système régulier de l'enseignement, de façon à les réintégrer dans le réseau, particulièrement pour leur assurer l'acquisition d'un minimum de connaissances générales nécessaires pour fonctionner dans à peu près tous les domaines. Ce processus de récupération vise une clientèle qui est plutôt adolescente qu'adulte, en terme de ses caractéristiques.

Dans un deuxième temps, le rôle du M.E.Q. en matière de formation professionnelle, tant des jeunes que des adultes, serait soumis à une collaboration étroite avec le M.T.M.O. et les partenaires sociaux des divers secteurs occupationnels afin que ses programmes reflètent la préoccupation "investissement" par ses usagers plutôt que de "consommation". Ce rôle

suppose l'existence de services d'orientation professionnelle bien renseignés sur la réalité des divers marchés du travail, ces renseignements venant de la base et étant colligés par les secteurs industriels et le M.T.M.O.

En plus de ses responsabilités en matière de formation socio-culturelle et générale, le M.E.Q. jouerait donc un rôle complémentaire et consécutif à celui du M.T.M.O. en s'occupant de traduire les préoccupations du marché du travail en des programmes et des contenus pédagogiques à caractère relativement permanent, pour être dispensés principalement dans le lieu traditionnel de l'école. Pour ces programmes, une consultation directe avec les milieux concernés pourrait être établie.

Le rôle du M.T.M.O. serait, pour sa part, d'être responsable pour expliciter la fonction de la formation professionnelle en tant que mécanisme d'intervention en matière de main-d'oeuvre. En ce sens, il serait appelé à collaborer de façon générale avec la Commission d'Emploi et de l'Immigration fédérale, les autres ministères québécois responsables dans des domaines tels l'immigration, l'industrie et commerce, agriculture et autres, avec le Ministère de l'Education en particulier, et avec les partenaires sociaux des divers secteurs du monde du travail.

En assouplissant les mécanismes de consultation contenus dans la Loi du Ch. 51 de 1969, les Commissions de formation professionnelle pourraient devenir le véritable point de rencontre entre l'Etat et le monde du travail, et ce tant sur une base sectorielle que régionale. Ces organismes pourraient effectivement devenir le lien permanent de consultation des intervenants tels les Commissions scolaires et les milieux industriels. Cette structuration

pourrait être particulièrement utile pour faire face aux besoins temporaires et à court terme du marché du travail. Des responsables sectoriels pourraient assurer la fonction de liaison, mais sans exercer un pouvoir coercitif ou décisionnel.

Le rôle des partenaires sociaux serait de participer, à l'échelle provinciale, à la détermination du contenu des programmes avec le M.E.Q. Il serait aussi de participer, à l'échelle sectorielle et régionale, à l'élaboration des programmes de perfectionnement pouvant être dispensés sur les lieux du travail. Les secteurs industriels seraient appelés à collaborer avec les Commissions scolaires et à contrôler les stages des étudiants en industrie. Là où il existe des programmes de formation en industrie ou d'apprentissage, ceux-ci seraient contrôlés par les partenaires sociaux. La qualification professionnelle, ou la certification des compétences professionnelles devrait aussi relever du milieu du travail. Cette fonction serait complétée par la cueillette des données pertinentes sur le marché du travail particulier.

Les secteurs industriels devront toutefois faire preuve de leur responsabilité à exécuter ce mandat. Ils devront se doter de mécanismes qui assurent une participation active des groupes au sein du secteur. Ils devront témoigner d'une volonté sérieuse de mieux connaître leurs marchés, et les besoins qui en découlent. Les règles institutionnelles qu'ils établiront devront être réalistes et motivées par des besoins véritables du milieu.

La désignation aux secteurs industriels des pouvoirs en matière d'apprentissage, tandis qu'ils devront être exercés avec prudence, servent

cependant à assurer de façon concrète le caractère d'investissement de ce type de formation. Aussi, la formation connexe qui pourrait être dispensée en institut scolaire favoriserait l'atteinte de ce même objectif en limitant ces cours aux seuls travailleurs d'un secteur donné. Il y a, à notre avis, un monde de différence entre l'étudiant qui travaille, et le travailleur qui étudie.

En résumé, il ne s'agit donc pas de solutions radicales relativement à ce qui existe déjà, mais plutôt d'un déploiement plus rationnel des ressources et des divers intervenants de façon à favoriser l'efficacité générale du système. La formation des adultes s'inscrivant logiquement dans les compétences provinciales, il s'ensuit que les deux intervenants principaux du gouvernement du Québec occupent une place importante dans ce champ d'activité. Il est aussi important de corriger les lacunes du système actuel en revalorisant le rôle traditionnellement reconnu, mais oublié depuis les dernières réformes, des usagers industriels à participer à cette démarche également.

Cette nouvelle conception, tracée ici dans ses grandes lignes, exigerait dans une deuxième étape d'analyse opérationnelle, une révision objective des différents services, notamment au sein du M.E.Q., afin d'éliminer les chevauchements et les dédoublements de travail effectués par différents groupes concurrents de planification et de développement affectés à la formation générale et professionnelle. De plus, cette révision pourrait s'étendre à l'étude organisationnelle des C.F.P. et des moyens de les rendre plus sensibles et plus à la taille des attentes que l'on formule à leur endroit.

6. LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS L'INDUSTRIE DES SERVICES-AUTOMOBILES AU QUEBEC

Compte tenu des problèmes particuliers vécus dans le domaine des services-automobiles depuis plus de dix ans, et de la nouvelle conception de la formation des adultes que nous venons d'exposer, la stratégie de développement de la main-d'oeuvre que nous allons maintenant expliciter se veut une approche concertée de la part des partenaires sociaux de l'industrie des services-automobiles à résoudre ses problèmes particuliers tout en inscrivant sa participation active à la démarche générale.

Faisant donc suite à l'analyse de la situation qui prévaut, la stratégie de développement de la main-d'oeuvre prône, par le biais de mesures à court et à moyen terme, la correction des lacunes internes, l'établissement de politiques industrielles en matière de développement des ressources humaines, et la collaboration Etat-industrie pour atteindre nos objectifs communs. La stratégie est axée sur la dimension main-d'oeuvre, car nous avons constaté que dans le contexte actuel, le développement de l'industrie des services-automobiles dans son ensemble, et des comités paritaires, dépend en grande partie de la capacité de l'industrie à acquérir, à développer et à maintenir des ressources humaines compétentes, en quantité suffisante pour répondre aux besoins de l'avenir.

Selon les éléments qui y sont intégrés, la stratégie de développement de la main-d'oeuvre, par le biais de politiques applicables à travers l'industrie en matière d'apprentissage et de qualification professionnelle, peut servir à protéger le public en lui assurant la compétence de la main-

d'oeuvre et la sécurité des véhicules, elle peut jouer un rôle important dans la planification et la détermination des besoins de main-d'oeuvre et peut aussi contribuer à valoriser les métiers concernés aux yeux de leurs propres pratiquants.

La stratégie constitue une réaffirmation de foi en la formule fondamentale des comités paritaires et des relations qu'elle engendre. Elle confirme le fait que les partenaires sociaux ont tous deux intérêt dans la question du développement de la main-d'oeuvre, et peuvent discuter de cette question en dehors du cadre conflictuel des relations de travail. Elle démontre aussi la capacité d'un secteur industriel à exercer une responsabilité sociale envers le développement de sa main-d'oeuvre.

Tout en restant fidèle à l'esprit fondateur du Conseil Provincial qui vise à respecter l'intégrité des parties et des instances décisionnelles régionales, les mesures à court terme de la stratégie prônent une certaine uniformisation des méthodes administratives des comités paritaires, et dans les politiques d'apprentissage et de qualification, afin de favoriser la cohésion et l'efficacité sur le plan sectoriel. Un comité d'experts en apprentissage et en qualification, provenant du secteur automobile, a été mandaté pour étudier divers aspects de la question, et pour formuler des recommandations quant à l'opérationnalisation de nouvelles politiques en cette matière.

Après avoir pris connaissance des objectifs généraux de la stratégie de développement de la main-d'oeuvre, des expériences législatives antérieures, des expériences étrangères en matière d'apprentissage et de qualification, et

des diverses études occupationnelles, le Comité s'est mis à la tâche de réexaminer à fond tous les aspects des métiers et des spécialités dans cette industrie, le mérite de l'apprentissage, la qualification professionnelle et le perfectionnement, le tout tant dans ses dimensions théoriques que techniques. Ce travail, entrepris depuis déjà un an, a été résumé dans un rapport préliminaire qui a fait l'objet d'une consultation massive auprès de toutes les parties contractantes aux dix décrets de la province dans le domaine de l'automobile.

Le travail se veut essentiellement un projet d'avenir et donc une vision de ce que l'industrie devrait être et non pas de ce qu'elle est. En ce sens, le projet nécessite des modifications à la fois à l'intérieur de l'industrie et à l'extérieur. Selon cette conception, l'apprentissage (la formation en industrie) constitue le mode principal de formation professionnelle dans les métiers de l'automobile. L'apprentissage serait toutefois complété par une formation théorique reçue en institut scolaire préalablement ou pendant la période d'apprentissage. Cet apprentissage revêtirait également un caractère plus formel.

La certification professionnelle dans ces métiers est perçue comme étant un service valable et souhaitable à la fois pour employés, employeurs et le public. Le projet avance aussi l'idée qu'une base universelle de connaissances générales d'un métier principal devrait être préalable à l'accès aux spécialités, l'argument étant fondé sur le fait que l'automobile constitue une entité technologique ayant un ensemble de composantes interdépendantes qui s'influencent mutuellement. Enfin, le perfectionnement est reconnu comme



étant une fonction nécessaire pour faciliter l'adaptation aux changements technologiques fréquents.

Outre ces considérations majeures, le projet énumère les connaissances nécessaires pour chaque année d'apprentissage, et pour chaque spécialité. De plus, il s'adresse à la question des droits acquis, du contenu et de la forme des examens de qualification, les stages industriels, la juridiction professionnelle de la politique de qualification, les crédits scolaires à l'apprentissage et les cas d'appels.

Un autre volet de la stratégie comprend l'implantation d'un système de cueillette de données sur le marché du travail. A partir d'informations recueillies mensuellement par les comités paritaires auprès des employeurs, et en partant des dossiers d'employés dans les comités paritaires, nous croyons que l'industrie automobile possède une source fiable et renouvelable qui lui permettra de connaître adéquatement son marché du travail, et à le faire connaître aux intéressés. Cette connaissance du marché constitue une fonction nécessaire pour la planification des besoins de formation et de main-d'oeuvre.

Tandis que les travaux sur le projet global de la stratégie et les travaux du comité d'étude se poursuivent à un rythme excellent pour compléter le mandat accordé, des ajustements internes ont déjà commencés à se faire. Mentionnons, à titre d'exemple, l'adoption et la mise en place graduelle d'un comité consultatif industrie-école, inspiré d'une formule implantée sur l'île de Montréal, qui réunit des représentants de toutes les Commissions scolaires régionales avec des représentants de l'industrie

automobile pour discuter, entre autre, de stages industriels pendant la formation scolaire.

D'autres modifications devront attendre la finition du projet, après laquelle il sera possible de formuler des demandes précises aux instances appropriées. En général, ceci consistera à faire débloquent les dispositions transitoires de la Loi du Ch. 51 de 1969 de façon à remettre dans les mains des partenaires sociaux et de leurs comités paritaires les pouvoirs qu'ils ont déjà possédés et qui leurs permettront d'implanter les autres mesures nécessaires contenues dans la stratégie. Ces mesures explicitront, entre autre, les formes de collaboration industrie-Etat qui sont primordiales dans le contexte de la nouvelle conception de la formation des adultes.

\*

\* \*