

MEMOIRE PRESENTE PAR

LA FRATERNITE INTER-PROVINCIALE DES OUVRIERS EN ELECTRICITE

A

LA COMMISSION D'ENQUETE SUR LA

FORMATION PROFESSIONNELLE

ET SOCIO-CULTURELLE DES ADULTES

JANVIER 1981

PRESENTATION

- I - LA FRATERNITE INTER-PROVINCIALE DES OUVRIERS
EN ELECTRICITE (FIPOE)
- II - HISTORIQUE
- III - CRITIQUES DU SYSTEME ACTUEL
- IV - RECOMMANDATIONS
- V - CONCLUSION

I - FRATERNITE INTER PROVINCIALE DES OUVRIERS EN ELECTRICITE

La Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Electricité a été fondée en 1972, suite à la décision démocratique des membres (10,000) de se séparer de "International Brotherhood of Electrical Worker (IBEW) dont le siège social est situé à Washington.

Malgré notre jeune âge, nous pouvons signaler à votre Commission que les électriciens, apprentis électriciens et les membres oeuvrant dans différents métiers dans le secteur industriel et communication se sont toujours préoccupés de la formation tant professionnelle que socio culturelle.

En relisant d'anciens procès-verbaux, on constate que dès le début du siècle, les membres ont pris en main leur formation. A cette époque, la formation était faite sous la forme compagnonnage. Les apprentis recevaient une formation plutôt pratique que théorique et elle était faite au jour le jour sur les lieux du travail.

Au début des années 1929, nous avons vu apparaître sous l'égide de la Fraternité des cours théoriques qui étaient donnés par des membres qui gratuitement transmettaient leurs connaissances professionnelles à d'autres compagnons et apprentis.

Très rapidement, les membres de l'époque ont réalisé que l'enseignement artisanal n'était pas adéquat. Ils ont demandé aux édiles en place de légiférer en matière d'apprentissage. Leur demande bien légitime et surtout nécessaire fut accordée en 1941 par la Loi de l'aide à l'apprentissage.

I-2 REPRESENTATIVITE

Aujourd'hui la Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Electricité regroupe plus de 13,000 membres qui oeuvrent principalement dans la construction (10,000) et dans l'industrie manufacturière d'appareils électrique, électronique, (1200) et aussi dans le secteur des communications surtout en téléphonie (1500).

Notre Fraternité est affiliée à la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ) et au Conseil du Québec des Métiers de la Construction ainsi qu'aux différents Conseils du Travail.

1-3 BUTS ET OBJECTIFS

La Fraternité, dès son premier congrès, s'est donnée comme buts et objectifs dans sa constitution, à l'article II, ce qui suit:

"La Fraternité aura pour but d'étudier, défendre et promouvoir les intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et plus particulièrement la négociation et l'application des conventions collectives et des décrets.

b) de promouvoir de meilleurs méthodes de travail."

Comme vous pouvez le constater, nous nous sommes toujours, dans le passé et encore aujourd'hui, préoccupés de la formation des membres de notre Fraternité et veuillez nous croire, ce s'ennuie du temps où la formation professionnelle était notre affaire et que les centres d'apprentissage étaient sous notre administration formant une main-d'oeuvre des plus compétente et reconnue à travers l'Amérique du Nord.

CHAPITRE II

2 - HISTORIQUE DE LE LEGISLATION EN MATIERE DE FORMATION

2-1 Ce n'est qu'en 1941 par l'arrêté en conseil du 28 juin que la Loi de l'Aide à l'apprentissage a été sanctionnée. Cette Loi avait comme objectifs: aider à l'apprentissage des ouvriers à l'adaptation et à la réadaptation.

Cette Loi fut modifiée par arrêté en Conseil 21-0357 formant une Commission d'apprentissage. Les buts de cette dite Commission étaient:

1. Préparer et exécuter les programmes d'instruction technique et prévoir un programme de formation pour les apprentis.
2. Donner des cours de perfectionnement en vue de maintenir le niveau de compétence.
3. Etablir et administrer les centres d'apprentissage dans la promotion de la formation professionnelle. Administrer un système de contrôle d'apprentissage.
4. Tendre à l'équilibre des ressources de personnel qualifié relativement aux besoins de l'économie.
5. Eviter un surplus de main-d'oeuvre qualifiée par rapport aux besoins réels.
6. Etablir un équilibre dans un sens quantitatif et un ajustement qualitatif dans le sens de l'apprentissage.

Il y avait par exemple et en outre à :

- a) Voir à la préparation et l'exécution du programme de formation pour les apprentis de leur métier.
- b) Voir à l'évaluation des méthodes d'enseignement.
- c) Voir à la réglementation sur la revision annuelle des carnets d'apprentissage.
- d) Voir à l'interprétation des besoins quantitatifs et qualitatifs.
- e) Voir à l'adaptation et à l'exécution du programme d'apprentissage selon les besoins.
- f) Voir au maintien d'un service de recherche.
- g) Voir à l'établissement d'une politique rationnelle d'apprentissage.

Durant cette période (1945-1969) chacune des quinze (15) régions où il y avait un décret pour réglementer les conditions de travail, il y avait également une Commission d'apprentissage, qui propriétaires des centres d'apprentissage en assumaient, à la satisfaction des parties, le mandat de donner des cours dans les métiers reconnus avec leur propre système de formation.

2-2 LA REPRESENTATION

La représentation sur cette Commission était paritaire. Dix (10) membres désignés par les Associations Syndicales et dix (10) membres désignés par les Associations Patronales, assistaient également aux délibérations des personnes désignées par le Ministère du Travail.

2-3 LES POUVOIRS

Les pouvoirs de cette Commission étaient:

- a) Inhérents à une corporation -
- b) Supporter les fonds -
- c) Décerner des diplômes et certificats -
- d) Former des sous-comités et comités de métier.

Les sous-comités, que nous retrouvions à l'intérieur du Comité permanent paritaire, avaient des fonctions bien spécifiques et encore là l'objectif de ses sous-comités était de faire participer le plus possible les représentants du métier.

Sous ce Comité, nous avons les Comités Consultatifs des Métiers. Encore là, ces Comités étaient formés à part égale de représentants des travailleurs et des représentants des employeurs.

Les devoirs de ces Comités étaient nombreux et devaient être remplis en fonction des exigences du métier.

2-4 LE FAMEUX "BILL 49"

C'est en 1969 que le Gouvernement de l'époque introduit le fameux "Bill 49". Cette Loi a été précédée de la non moins fameuse mission OPES (Opération, Participation, Employeur, Salarié). Cette mission avait pour but de vendre la salade de la formation professionnelle à l'ensemble des secteurs industriels de la province et de détruire le seul système de formation professionnelle qui fonctionnait très bien.

C'était le grand rêve de la consultation et de la participation. Rêve de courte durée car lors du Congrès des Relations Industrielles de Laval (1972), le sous-ministre adjoint à la Main-d'Oeuvre, Claude Mérineau, en faisait déjà le post mortem.

De plus, nous ne pouvons passer sous silence les nombreuses querelles inter-ministérielles (M.T.M.O. et M.E.Q.) qui se disputèrent et se disputent encore la juridiction et les pouvoirs.

Le "Bill 49" symbolise:

- a) la fin de nos centres d'apprentissage -
- b) la fin de l'embauche de nos professeurs -
- c) la fin de nos programmes de formation -
- d) la fin de la gérance de nos propres affaires -
- e) la fin de la formation selon nos besoins et notre marché -

De plus, le "Bill 49" représente:

- a) Le commencement de l'ingérance gouvernementale à outrance -
- b) Le chevauchement des interventions -
- c) Le commencement des quêtes de subventions au Fédéral justifiées par la présentation de cours qui souvent n'étaient jamais pas la suite donnés.
- d) L'instauration d'une énorme bureaucratie avec de grands rêves. Rêves non réalisables, non adaptée à nos besoins.

C'est donc dire que tous ces grands rêves se sont soldés par un échec total et ont contribué au cours des dix (10) dernières années à détruire à toutes fins, un système jadis reconnu efficace et qui répondait, malgré ses défauts, aux besoins et aux exigences des parties impliquées.

C'est donc dire que depuis dix (10) ans, il ne s'est pas donné de formation professionnelle adéquate et adaptée aux besoins du marché.

Il s'est certes donné des cours, mais quel genre de cours? Des cours de "parkager" où était admis à peu près tout le monde, on ne se souciait pas des aptitudes des candidats, aucune sélection n'était faite.

Ce qui comme conséquence de former un surplus de main-d'oeuvre qui n'arrivait jamais à se trouver un emploi ou s'il s'en trouvait, c'était que de courte durée pour ensuite quitter à tout jamais.

CHAPITRE 3

CRITIQUES DU SYSTEME ACTUEL

Comme nous l'avons dit précédemment, la formation professionnelle, depuis la passation du Bill 49, a été quasiment anéantie spécialement en ce qui a trait aux travailleurs de la construction et nous sommes pas les seuls à le constater.

Le Ministre du Travail, dans une lettre du 27 novembre 1974, à son Homologue, le Ministre de l'Education dit:

"De nombreuses plaintes m'ont été formulées par les parties patronales et syndicales relativement à la formation dispensée par les instances décentralisées de votre Ministère aux apprentis des métiers qualifiés et aux ouvriers spécialisés en quête de perfectionnement. De plus, contrairement aux promesses faites par des hauts fonctionnaires de votre Ministère, les Centres de formation professionnelle sont pratiquement vides alors qu'ils ont été conçus spécifiquement pour répondre aux besoins de formation des ouvriers spécialisés. C'est pourquoi sur la foi des représentations qui m'ont été faites, j'ai crû bon de manifester publiquement mon insatisfaction quant aux relations existantes alors entre nos deux ministères.

Nous sommes forcés de constater que depuis 1969 les Commissions de formation professionnelle n'ont pas joué pleinement leur rôle et ont agi plutôt comme des organismes fantômes à la merci des différents ministères entre autre le M.E.Q. - M.T.M.O. et que les centres de formation, jadis très fonctionnels, sont devenus, et ce, dans toutes les régions du Québec des lieux souvent inoccupés et si occupés, c'était surtout à des fins autres que la formation professionnelle proprement dite.

Cet état de fait est surtout dû aux combats épiques que se livrent les hauts fonctionnaires^{des} différents ministères. Ces combats sont causés par une absence complète de politique de main-d'oeuvre rationnelle, par des ententes inter-ministrielles où chacun tente d'obtenir le plus possible des pouvoirs.

ABSENCE DE POLITIQUE DE FORMATION

Dans le domaine de la construction, spécialement l'adulte qui désire recevoir une formation peut l'obtenir au niveau secondaire, soit par des cours appelés professionnels, long ou court, soit sur le tas en obtenant un permis de travail, soit en suivant une série de cours souvent de façon désordonnée et non ajustée aux besoins technologiques d'aujourd'hui dans des centres de formation professionnelle.

En plus d'être distribués d'une façon désordonnée, ils sont souvent dispensés par des professeurs incompetents, ne connaissant rien aux métiers qu'ils tentent d'enseigner aux jeunes adultes et, encore là, nous pouvons citer un passage de la même lettre:

"Je ne saurais sanctionner le contenu de cette échange de correspondance à moins de recevoir de votre part la garantie que les programmes de cours recevront l'approbation des associations patronales et syndicales représentatives des travailleurs qualifiés et des employeurs qui les embauchent. Je recherche également l'assurance que les professeurs, qui dispenseront la formation aux apprentis et aux ouvriers spécialisés, en quête de perfectionnement, seront détenteurs du certificat de qualification émis par mon Ministère, ou par un organisme auquel j'aurai confié cette responsabilité, et qu'ils auront au moins l'équivalent de cinq (5) ans d'expérience dans l'exercice du métier qu'ils enseigneront. Les organismes de mon Ministère peuvent fournir une liste de personnes possédant ces qualifications."

Lors de l'inscription des adultes aux cours dispensés par les différentes institutions, on ne tient pas compte des aptitudes des personnes, on ne les renseigne pas sur ce que sera le travail dans la pratique et qu'elles seront les conditions du milieu de travail.

C'est pour cette raison que plusieurs de nos jeunes apprentis, après avoir suivi pendant plusieurs mois des cours théoriques, se retrouvent sur le marché du travail et après quelques mois seulement, ayant connu les rigueurs de la pratique du métier, quittent définitivement l'apprentissage pratique du métier. La société, qui a investi beaucoup dans ces jeunes adultes, se retrouve donc perdant et les jeunes doivent se rechercher une autre orientation et recommencer à nouveau en phase d'apprentissage.

Encore aujourd'hui, nous pouvons constater que les querelles se continuent et que la formation professionnelle relève principalement encore de deux Ministères et que le M.T.M. n'a pratiquement aucune activité dans la diffusion de l'enseignement.

CHAPITRE IV

RECOMMANDATIONS

Nos recommandations seront des plus pratiques et seront surtout basées sur des expériences vécues dans d'autres provinces du Canada et sur la situation avant la venue du Bill 49.

Nous croyons que la formation professionnelle est l'affaire des parties et qu'il serait logique qu'elles et elles seules s'occupent de cet aspect de la vie professionnelle des personnes qui oeuvrent au sein d'un secteur industriel et plus spécifiquement à l'intérieur d'un métier donné.

En conséquence, nous proposons que l'administration, la gestion, la direction et la gérance de la formation professionnelle soient confiées à un Comité de formation professionnelle pour le secteur de la construction et que tous les grands secteurs industriels aient leur propre Comité.

Ces comités devraient être formés de façon paritaire (patronal - syndical).

Ces Comités devraient avoir les pouvoirs suivants:

- Inhérents à une corporation
- Supporter les fonds
- Décerner des diplômes et certificats
- Être obligés de former des sous-comités de métier
- Ils pourront, à l'occasion, lorsque nécessaire, former des sous-comités qui auront reçu mandat des membres du Comité.
- Administrer les centres d'apprentissage dans la promotion de la formation professionnelle d'un secteur.

Comme nous sommes à même de le constater, les partenaires sociaux, principalement les salariés et employeurs ont été écartés à toute fin pratique

de l'organisation de la formation professionnelle.

En conséquence, nous proposons que soient formés des Comités de métier provinciaux, formés paritairement de représentants des salariés et de représentants des employeurs.

Ces comités auront comme principales fonctions:

- 1- Préparer et exécuter des programmes d'instruction théorique et pratique.
- 2- Voir à l'embauche de personnes qualifiées pour dispenser les programmes d'instruction théorique et pratique (atelier).
- 3- Voir à ce qu'il ait un suivi dans la formation pratique (sur les lieux de travail).
- 4- Administrer un système de contrôle d'apprentissage:
 - évaluation des méthodes d'enseignement;
 - évaluation et acceptation des candidats;
 - interpréter les besoins quantitatifs et qualitatifs.

Ce Comité provincial de métier devrait aussi avoir comme pouvoir celui de former, selon les besoins, des comités régionaux de métier, lesquels auront comme fonction de mettre en application les décisions prises par le Comité provincial de métier de voir à tenir à jour les besoins quantitatifs et qualitatifs régionaux.

Le passé, comme nous l'avons dit précédemment, a été une source de querelles inter-ministérielles et afin de corriger cette situation de fait, nous croyons opportun et urgent que le M.T.M.O. et le M.E.Q. définissent clairement leur clientèle respective. Le M.T.M.O. devrait avoir sous sa juridiction tous les adultes (16 ans et plus) qui désirent recevoir une formation professionnelle dite de métier) et le M.E.Q. devrait avoir la formation scolaire primaire, secondaire, collégiale et universitaire.

Tant qu'au financement des programmes de formation professionnelle, le ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre devrait en assumer une grande partie et l'employeur pourrait, comme le recommande la "Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity" verser un certain pourcentage de sa masse salariale au Comité de formation professionnelle sectorielle qui lui verra à l'administrer. Aussi, un certain pourcentage des argents pourrait être affecté à la formation socio-culturelle et syndicale des travailleurs qui auront été impliqués dans un programme de formation professionnelle.

CHAPITRE V

CONCLUSION

Nous souhaitons ardemment que les législateurs reconnaissent que les personnes les plus habilitées à gérer la formation professionnelle sont celles qui sont impliquées quotidiennement dans le milieu.

Qu'ils reconnaissent que les salariés et employeurs, étant les utilisateurs du produit de l'apprentissage, doivent être impliqués directement dans l'administration et dans l'organisation du processus de formation.

Qu'ils reconnaissent que les salariés et employeurs sont bien placés à titre d'utilisateurs pour identifier les besoins et d'apprécier les résultats de la formation.

Qu'ils reconnaissent que les salariés et employeurs doivent détenir les pouvoirs décisionnels pour assurer l'efficacité de la formation professionnelle.

Qu'ils reconnaissent qu'il est urgent que soient mis sur pied des régimes d'apprentissage dans les divers secteurs économiques au Québec.

Qu'ils reconnaissent que le passé (1969-80) a été un fiasco en matière de formation professionnelle et cette expérience ne soit pas continuée plus longtemps.