

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR

**LA FEDERATION
DES TRAVAILLEURS
DU QUEBEC (FTQ)**

À:

**LA COMMISSION D'ENQUETE
SUR LA
FORMATION PROFESSIONNELLE
ET SOCIO-CULTURELLE
DES ADULTES**

DÉCEMBRE 1980

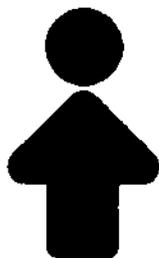


TABLE DES MATIERES

I- PRESENTATION

1. LA FTQ, C'EST QUOI?

- 1.1 Origines
- 1.2 Représentativité
- 1.3 Objectifs
- 1.4 Orientations et idéologies
- 1.5 Structures et organisation
- 1.6 Conclusion

2. LA FTQ ET SON INTERVENTION DEVANT LA COMMISSION

- 2.1 L'importance du mandat
- 2.2 Contexte du travail de la Commission
- 2.3 Notre participation à la consultation populaire
- 2.4 Multiples interventions de la FTQ en matière d'éducation
- 2.5 Motifs de son intervention devant la Commission
- 2.6 Organisation du présent mémoire
- 2.7 Limites du mémoire

II- LA FTQ, AGENT ACTIF ET EFFICACE POUR LA FORMATION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS(EUSES) QUEBECOIS(ES)

1. UNE RICHE TRADITION D'EDUCATION SYNDICALE AUTONOME

- 1.1 Bâtir des syndicats forts
- 1.2 Un système parallèle et autonome
- 1.3 Elargissement des champs d'action et des moyens
- 1.4 La mise en place de nouvelles structures
- 1.5 Revendications face à l'Etat
- 1.6 La compétence sur l'éducation syndicale
au Québec

2. L'ORGANISATION DE LA FORMATION SYNDICALE A LA FTQ

- 2.1 Objectifs fondamentaux
- 2.2 Partage des tâches et responsabilités
- 2.3 Programme de formateurs
- 2.4 Résultats atteints
- 2.5 Pédagogie
- 2.6 Deux exemples

3. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION SYNDICALE

- 3.1 Autofinancement considérable
- 3.2 Financement public dérisoire
- 3.3 L'obstacle majeur: les frais de libération
- 3.4 L'expérience CSST: modèle intéressant
- 3.5 L'aide des universités

4. CONCLUSIONS ET REVENDICATIONS

4.1 Considérations générales

4.2 Considérations particulières

III- LA FTQ, PARTENAIRE PRIVILÉGIÉE A L'ETABLISSEMENT
D'UNE POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

1. LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE FTQ DANS CE DOMAINE

1.1 Positions traditionnelles de la FTQ

1.2 Présence dans les débats

1.3 Négociations collectives

1.4 Politique globale de la main-d'oeuvre

2. BILAN DE LA SITUATION ACTUELLE

2.1 Diagnostic plutôt sombre

2.2 Trop peu... trop tard!

2.3 Des millions par année, pour quoi?

2.4 Un système discriminatoire pour travailleuses

2.5 Un cas-type: le secteur de la construction

2.6 Menaces croissantes sur la sécurité d'emploi

2.7 Répondre aux besoins des travailleurs(euses) et
du marché

3. PROPOSITIONS DE BASE POUR PRENDRE EN CHARGE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

3.1 Une loi-cadre

3.2 Une juridiction

3.3 Une autorité politique

3.4 La mise-en-oeuvre

3.5 Le financement

3.6 Programmes en industrie

IV- CONCLUSIONS

I PRESENTATION

1. LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC

1.1 Origines

La FTQ a été fondée en 1957. Elle est issue de la fusion de deux grands courants du syndicalisme ouvrier nord-américain soit d'une part le syndicalisme industriel représenté par la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ) et d'autre part le syndicalisme de métiers représenté par la Fédération Provinciale du Travail du Québec (FPTQ). Un troisième courant est venu s'y rajouter depuis 1957 grâce aux efforts de syndicalisation des employés(ées) des services et de la fonction publique. Actuellement, soit au 31 octobre 1980, la FTQ représente 375,000 membres, dont 316,000 membres cotisants, soit plus de 40% de tous les travailleurs syndiqués québécois et plus de la moitié de ceux qui sont affiliés à une centrale syndicale.

1.2 Représentativité

Ces membres sont regroupés au sein d'au-delà de 1000 unités locales. Ces syndicats locaux ou sections locales

font partie de syndicats soit internationaux, soit nationaux, soit québécois. Nos membres oeuvrent dans tous les secteurs de l'économie.(1)

- a) Secteur primaire : mines, forêts
- b) Secteur secondaire : papier, métallurgie, automobile, construction industries manufacturières, etc...
- c) Secteur tertiaire : services, soutien, commerce, fonction publique, transport...

1.3 Objectifs

La FTQ, en vertu de l'article 4 de ses statuts, (2) a été depuis sa fondation une organisation au service des travailleurs et des travailleuses québécois. On y retrouve ce qui suit:

(1) (Voir annexe : "Les statuts de la Fédération des Travailleurs du Québec", XVIe Congrès, Québec 1979)

(2) Voir "Les statuts de la Fédération des Travailleurs du Québec", XVIe Congrès, Québec 1979

Article 4

La Fédération se propose les fins et les moyens d'action suivants:

- a) promouvoir les intérêts professionnels de ses affiliés et oeuvrer à la promotion sociale, économique, culturelle et politique des travailleurs du Québec;
- b) défendre les principes du syndicalisme libre, tels que reconnus par le Congrès du travail du Canada;
- c) travailler à l'expansion du syndicalisme, de manière à faire bénéficier l'ensemble des travailleurs de son action;
- d) combattre toute discrimination pour des raisons de race, de couleur, d'origine ethnique, de croyance, de religion, de sexe ou d'âge;
- e) travailler à l'avènement de la paix dans le monde, conformément aux principes du syndicalisme libre et démocratique;
- f) travailler à instaurer au Québec un régime de justice sociale, de dignité de l'individu et de liberté démocratique;
- g) encourager l'achat de produits de fabrication syndicale et l'usage de services assurés par des syndiqués, et propager l'identification de ces produits et services par l'étiquette syndicale ou autres symboles;

- h) défendre la liberté de l'information et encourager la presse syndicale, de même que tout autre moyen d'assurer l'information et l'éducation des travailleurs;
- i) pratiquer un syndicalisme qui, tout en restant irréductiblement attaché au principe de la solidarité internationale des travailleurs, assume et fait siennes les particularités du Québec et les aspirations des travailleurs québécois;
- j) inciter ses membres à participer à la vie politique sous toutes ses formes et assurer une présence prépondérante des travailleurs partout où des décisions sont prises en leur nom, en parachevant d'une part leur formation sociale, politique et économique et en les encourageant d'autre part à militer au sein de regroupements populaires ou même de partis politiques susceptibles d'engendrer par leur action un changement en profondeur de l'organisation de notre société dans l'intérêt des travailleurs.

1.4 Orientations et idéologies

La conception du syndicalisme et de sa pratique dans la société que la FTQ a toujours défendue est celle qui veut que les travailleurs soient des membres à part entière dans la société québécoise, à quelque niveau que ce soit. Qu'ils y prennent la place qui leur revient tant au moment de la détermination des objectifs socio-économiques

et politiques qu'au niveau des tâches et responsabilités d'exécution et de réalisation de ces objectifs. La FTQ considère que le syndicalisme libre et démocratique est une condition essentielle de l'évolution de l'ensemble de la société. Les relations dites "ouvrières" ou "industrielles", parfois harmonieuses, souvent conflictuelles sont un facteur-clé du progrès social et du développement économique. Par ailleurs, il faut que le mouvement syndical - et la FTQ n'a jamais hésité à le faire - assume pleinement et efficacement les responsabilités qui découlent naturellement de ce rôle de présence.

1.5 Structures et organisation

Son organisation interne, essentiellement démocratique, vise à ce que chacun des membres ait un droit égal de participation aux décisions. Elle tend donc à ce que chacun des membres soit pleinement informé et présent à la vie du syndicat. De même, elle tend à ce qu'il soit aussi présent à la vie de la communauté et aux débats publics qui ont cours.

A la FTQ, les structures mises en place favorisent l'enracinement de principes, tels:

- la libre adhésion à la centrale
(affiliation volontaire);
- implication et participation aux
instances décisionnelles;
- autonomie juridique et financière
des locaux.

1.6 Conclusion

Du simple fait que la FTQ est une vaste organisation, très représentative pluraliste et démocratique elle se devait d'être présente à toutes les étapes du travail réalisé jusqu'à maintenant par cette Commission. Soyez de plus assurés qu'elle le sera encore à l'avenir, particulièrement en ce qui concerne les suites à donner par les pouvoirs publics aux diverses recommandations que cette Commission ne manquera pas de formuler.

2. LA FTQ ET SON INTERVENTION DEVANT LA COMMISSION

2.1 L'importance du mandat

La FTQ reconnaît l'importance du travail de cette Commission d'étude, qu'on appelle déjà de plus en plus dans plusieurs milieux la Commission Parent de l'éducation des adultes. Elle endosse pleinement le mandat qui lui a été confié par le conseil des ministres. Elle se félicite du fait que le Gouvernement ait prévu donner à la Commission les moyens matériels et techniques pour lui permettre de réaliser au maximum les objectifs qu'il lui a fixés. Elle se réjouit de plus que cette Commission relève d'un comité interministériel plutôt que d'un seul ministre. Finalement, la FTQ tient à féliciter les membres de la Commission pour la façon dont ils se sont acquittés jusqu'à maintenant de leur mandat, notamment en entreprenant une véritable consultation populaire auprès des intervenants, gestionnaires et usagers de l'éducation des adultes au Québec. Il nous faut aussi souligner l'excellente initiative prise par les membres de la Commission de rembourser les coûts des salaires perdus par les travailleurs(euses) qui ont participé aux journées de consultation. Tout cela présage bien pour l'avenir.

2.2 Contexte du travail de la Commission

La FTQ s'interroge par contre sur des circonstances troublantes qui ont entaché le contexte du travail de cette Commission, circonstances hors de son contrôle mais sur lesquelles la Commission n'a pas suffisamment réagi. Ainsi, le manque de collaboration et de participation du monde patronal est évident. Cette attitude négative et attentiste a même conduit beaucoup d'employeurs à la vue courte, à refuser des libérations sans solde à des travailleurs(euses) qui voulaient assister aux journées régionales de consultation et priver ainsi un grand nombre de l'exercice d'un droit élémentaire. Il ne faut pas passer sous silence également le geste prématuré posé par le ministère de l'Éducation du Québec et le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec qui ont signé au début de l'automne 1980 un protocole d'entente sur la formation professionnelle au Québec, préjugant ainsi des résultats d'enquêtes et d'analyses de la Commission.

Plus que cela, au moment où la Commission amorce ses travaux, nous apprenons avec regret que la DGEA procède à des coupures majeures et unilatérales dans

ses programmes de financement aux organismes volontaires d'éducation populaire (OVEP).

Ce contexte du travail de la Commission, bien qu'indépendant de la volonté et des pouvoirs des membres de la Commission, hypothèque lourdement la portée de son travail.

2.3 Notre participation à la consultation populaire

De notre côté, nous avons accordé une attention prioritaire à notre participation aux consultations populaires de la Commission. Jusqu'à ce jour, au-delà de deux cents représentants de la FTQ ont été présents et ont participé activement à l'occasion des journées régionales. Cette participation a été mise en oeuvre et assumée par les conseils du travail, les affiliés et la FTQ. Dans la plupart des régions, des journées ou soirées de préparation, préalables aux journées de la Commission, ont aussi été organisées par les Conseils du Travail de la FTQ, ce qui aura permis de toucher un nombre encore plus considérable de syndiqués(es) de la FTQ.

Dans plusieurs régions, des mémoires ont aussi été présentés qui ont fait état des préoccupations de nos membres face aux multiples réalités de l'éducation des adultes du Québec et notamment de la formation professionnelle, recy-

clage ou perfectionnement des travailleurs et travailleuses du Québec.

2.4 Multiplés interventions de la FTQ en matière d'éducation

La FTQ est intervenue à de multiples occasions dans le passé en faveur de la démocratisation du système d'éducation québécois. En février 1958, dans un mémoire conjoint avec la CTCC, au surintendant de l'Instruction publique, la FTQ affirmait sa volonté de voir démocratiser le système d'éducation du Québec en insistant particulièrement sur trois éléments majeurs:

- 1) la fréquentation scolaire obligatoire;
- 2) l'abolition du mode anti-démocratique d'élection des commissaires d'écoles qui assurait l'éligibilité et le droit de vote aux seuls propriétaires des biens-fonds et enfin,
- 3) la désignation de représentants laïcs au comité catholique du Conseil de l'Instruction publique.

En juin 1961, la FTQ et la CSN présentaient un mémoire conjoint au Comité d'étude sur l'enseignement technique et professionnel, présidé par Arthur Tremblay, et sur lequel siégeait le confrère Philippe Vaillancourt de la FTQ. L'une des principales revendications de ce mémoire (et qui demeure encore pertinente vingt ans plus tard) était pré-

sentée comme suit:

"L'un des problèmes causés par l'automation est celui de trouver de nouvelles occupations aux travailleurs déplacés, de les réadapter et de leur fournir les moyens de vivre pendant cette réadaptation. Nous proposons l'établissement d'une caisse de reclassement établie sur le principe de la caisse de compensation des accidents de travail. Les travailleurs déplacés pourraient ainsi recevoir pendant leur période d'attente et de reclassement des prestations leur permettant de vivre et de faire vivre leur famille..."⁽³⁾

En août 1963, la FTQ, devant les hésitations du premier ministre Lesage, pressait le gouvernement du Québec de présenter sans délai le Bill 60, prévoyant la création du ministère et du Conseil supérieur de l'Education et reprenant l'essentiel des conclusions du rapport Parent.⁽⁴⁾

Plusieurs autres interventions ont été faites depuis ce temps. En 1969, la FTQ déposait un mémoire au gouvernement du Québec lors de l'adoption de la loi 49 sur la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre. En 1972, la FTQ endossait les principales revendications du mémoire de l'ICEA sur le financement public des organismes volontaires d'éducation des adultes. En 1978, dans un mémoire présenté devant la Commission d'Etude sur les universités, la FTQ appuyait le principe de la reconnaissance d'une autre mission pour les universités:

-
- (3) Mémoire de la FTQ et de la CSN au Comité d'étude sur l'enseignement technique et professionnel, Juin 1961, page 77.
- (4) Un mémoire fut aussi présenté par la FTQ à la Commission Parent

celle des "services à la collectivité" comme moyen de démocratisation de l'éducation des adultes au Québec.

Finalement, soulignons le mémoire conjoint FTQ-CSN-CEQ-UPA sur le financement de l'éducation syndicale dont nous parlerons plus loin.

Plus récemment, dans un mémoire déposé devant la Commission fédérale d'Enquête sur "le congé-éducation et la productivité" le 28 février dernier, la FTQ faisait le constat suivant:

"Défavorisés par le système d'enseignement régulier, les travailleurs perdent toute possibilité réelle de rattrapage lorsqu'ils se retrouvent sur le marché du travail, alors qu'ils doivent faire face à des problèmes fort complexes: travail monotone, répétitif, abrutissant, insécurité d'emploi face aux changements technologiques, transfert de la main-d'oeuvre vers les services, etc..."

et revendiquait des moyens pour assurer à chaque travailleur une plus grande accessibilité à l'éducation.

2.5 Motifs de son intervention devant la Commission

La FTQ intervient devant la Commission à plus d'un titre. Il y a bien sûr une préoccupation majeure face à l'évolution de cet objectif de démocratisation du système d'éducation et quant aux rôles et responsabilités du monde syndical à l'intérieur de ce système.

Mais il y a plus. D'une part, la FTQ est elle-même devenue en très peu de temps intervenante dans le processus complexe de l'éducation des adultes au Québec. Elle a développé ses propres programmes de formation qui touchent chaque année un nombre de plus en plus important de personnes. D'autre part, une partie importante de ses membres sont "usagers" de divers services, programmes et structures de la formation des adultes au Québec, en institution et en entreprise, notamment ceux touchant la formation professionnelle et socio-culturelle.

De plus, ce mémoire n'aborde que la question de la formation professionnelle des adultes à cause du mandat même de la Commission. Il est certain que plusieurs éléments développés dans le mémoire peuvent certainement être appliqués avec autant d'acuité pour les jeunes et qu'à ce niveau, un sérieux coup de barre s'impose aussi.

2.6 Organisation du présent mémoire

Le mémoire que nous présentons aujourd'hui est organisé en fonction de ces deux motifs. Il présentera dans un premier temps les acquis de nos expériences comme agent

actif et efficace au niveau de l'éducation des travailleurs ("membres syndiqués"). Deuxièmement, il abordera la question complexe de la formation et de la qualification professionnelle des travailleurs.

2.7 Limites du mémoire

Ce mémoire n'est qu'une étape dans l'élaboration des positions de la FTQ en matière d'éducation des adultes. Il sera certes suivi de discussions et débats additionnels. En ce sens, il serait souhaitable que dans le cadre du colloque national qui devra se tenir sous les auspices de cette Commission, en mai prochain, les documents et les orientations de la Commission soient connus afin d'être l'objet de consultations additionnelles à l'intérieur de notre mouvement.

II LA FTQ, AGENT ACTIF ET EFFICACE POUR LA FORMATION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS(EUSES) QUEBECOIS(ES)

1. UNE RICHE TRADITION D'EDUCATION SYNDICALE AUTONOME

1.1 Bâtir des syndicats forts

Au sein de la FTQ, l'éducation syndicale a une longue histoire; de fait, elle est aussi longue que celle du mouvement lui-même. Les premiers dirigeants syndicaux, les représentants et les militants ont vite découvert que si les travailleurs voulaient jamais se libérer, individuellement et collectivement des situations de servitude et de domination dont ils souffraient, ils devaient pouvoir compter sur des syndicats forts. Et qui dit "syndicats forts" dit nécessairement des membres actifs, conscients des problèmes, informés de leurs droits et des possibilités de réformes et déterminés à obtenir ces changements par l'action syndicale et leur participation à ces réformes.

Et ce n'est que par la formation et l'éducation que l'on pouvait espérer atteindre un jour cet objectif fondamental du syndicalisme libre et démocratique.

1.2 Un système différent et autonome

Aussi, afin d'atteindre cet objectif, il a été nécessaire de développer des activités autonomes d'éducation pour et par des syndicalistes eux-mêmes. Ces activités, liées de très près aux besoins de l'action syndicale, étaient menées au tout début de façon informelle: campagnes de syndicalisation, manifestations publiques, assemblées, etc. Elles devenaient le véhicule privilégié de transmission des valeurs et des idéaux du syndicalisme (solidarité, démocratie, liberté d'opinion, défense des droits humains, etc.)

C'est ainsi qu'est né et s'est graduellement développé un système différent et autonome d'éducation et de formation des travailleurs, financé complètement pendant de nombreuses années à même les cotisations et les fonds syndicaux.

1.3 Elargissement des champs d'action et des moyens

De ces débuts modestes, l'oeuvre d'éducation au sein du mouvement FTQ s'est graduellement élargi pour y englober des contenus de plus en plus diversifiés et par des moyens plus formalisés. La mise sur pied de sessions de

fin de semaine, de colloques, de séminaires, de journées d'études, de soirées d'information destinées aux principaux dirigeants et représentants syndicaux avait pour objectif de les familiariser avec les règles, codes, normes de plus en plus complexes régissant les relations de travail. La formation syndicale permettait entre autres, à des milliers de travailleurs(euses) de prendre part, de façon éclairée, aux grands débats politiques qui ont marqué l'évolution du syndicalisme dans la société québécoise.

Par ailleurs, de façon graduelle, les contenus de formation se sont diversifiés, de façon à élargir le champ de compétence des responsables syndicaux et surtout, de développer chez eux, le goût d'apprendre et d'agir dans des domaines sociaux ou communautaires.

1.4 La mise en place de nouvelles structures

Au début des années 70, la FTQ a commencé à mettre en place des structures d'organisation capables de prendre en charge, de façon plus formelle, les tâches et objec-

tifs en matière de formation syndicale. La constitution d'un service d'éducation au sein de la centrale, la mise sur pied de divers comités (locaux, régionaux et nationaux) d'éducation syndicale, la nomination de responsables élus et de permanents assignés exclusivement à des tâches d'éducation ont marqué le début de la décennie 70. La nécessité de ces mesures a été amplement justifiée par la demande sans cesse croissante de nouveaux contenus et programmes de formation syndicale de caractère général ou particulier se rapportant notamment aux changements intervenus dans les relations sur les lieux de travail, dans les modes d'organisation du travail et quant aux législations ouvrières de plus en plus complexes.

1.5 Revendications face à l'Etat

Parallèlement à la mise en place de nouvelles structures, un fait significatif mérite d'être souligné: les revendications face à l'Etat concernant la formation syndicale se sont faites plus nombreuses et mieux structurées, notamment dans le dossier du financement public de l'éducation syndicale autonome.

Par exemple, dans un mémoire conjoint FTQ-CSN-CEQ-UPA, présenté le 8 février 1978 au ministre québécois de l'Éducation, le mouvement syndical revendiquait une reconnaissance officielle des principes suivants:

- a) "Que la formation syndicale constitue un droit des travailleurs de même qu'un élément essentiel à l'édification d'une société juste et démocratique;
- b) Que l'éducation syndicale des travailleurs relève de leurs organisations propres;
- c) Que le gouvernement du Québec doit reconnaître le droit des travailleurs à l'éducation syndicale en octroyant à leurs organisations syndicales propres des ressources financières adéquates, dans le respect de leur autonomie pleine et entière pour la mise en oeuvre de leurs programmes de formation". (5)

(5) "Le financement public de l'éducation syndicale autonome" FTQ-CSN-CEQ-UPA - Février 1978 p. 28

1.6 La compétence sur l'éducation syndicale au Québec

Reconnaissant par ailleurs l'exclusivité de la compétence du Québec en matière d'éducation, incluant celle des adultes, la FTQ s'est aussi attardée à défendre et à soutenir les revendications fondamentales du gouvernement du Québec d'autonomie en cette matière. Aussi, compte tenu de ses liens organiques avec les organisations syndicales du Canada anglais, elle a elle-même négocié avec la Centrale canadienne (le CTC) l'obtention d'un statut autonome en matière d'éducation syndicale. C'est la FTQ seule, via divers mécanismes de participation, qui assume l'entière et complète autorité sur les programmes de formation syndicale développés et diffusés dans les syndicats québécois affiliés au CTC. (6)

De la même façon, suite à la résolution C-60, votée par le Congrès de Vancouver en 1974, c'est la FTQ qui administre et gère les fonds fédéraux consentis au mouvement syndical canadien en 1977 par un contrat de cinq années et par lequel \$2,000,000. est versé au CTC pour le

(6) Congrès CTC de Vancouver 1974
(Résolution C-60)

financement de l'éducation syndicale des travailleurs canadiens. Cette entente doit se terminer en juin 1982. Elle aura permis à la FTQ, à même le pourcentage des fonds consentis qu'elle a obtenu, de mettre en oeuvre un véritable système autonome et permanent de formation syndicale et socio-culturelle des travailleurs et travailleuses du Québec. (7)

2. L'ORGANISATION DE LA FORMATION SYNDICALE
A LA FTQ ET SES RESULTATS

2.1 Objectifs fondamentaux

L'éducation syndicale qui se pratique à la FTQ n'est pas neutre. Elle vise à renforcer la solidarité des travailleurs entre eux et envers leur organisation. Elle est un des moyens privilégiés de bâtir des syndicats forts. Elle met de l'avant les principes fondamentaux du syndicalisme et propose des modes d'action démocratique pour obtenir des changements dans tous les domaines qui touchent les conditions de travail et de vie des membres. En ce sens, l'orientation générale des programmes de formation est déterminée

(7) Rapport d'évaluation, sept. 1980
Julio Fernandez FEP

par les besoins de l'action syndicale. Les contenus sont définis directement par ceux et celles qui y participent. C'est pourquoi, l'organisation de la formation syndicale à la FTQ est modelée sur l'organisation de l'action syndicale.

2.2 Partage des tâches et des responsabilités

En 1977, à l'occasion de son congrès biennal, la FTQ a procédé à une définition claire des tâches et responsabilités des différents niveaux de nos structures syndicales en matière d'éducation syndicale. (8) On y a alors convenu que la formation syndicale devait être une tâche collective prioritaire, prise en charge par tous les paliers de l'organisation. C'est ainsi que:

- a) les sections locales, ont accepté la responsabilité de la formation de base des membres, des délégués et des officiers;
- b) les syndicats, la responsabilité de la formation des officiers et des représentants;

(8) Un programme de formation syndicale pour maintenant, congrès FTQ 1977

- c) les conseils du travail, (regroupement des affiliés sur une base régionale) un rôle de formation complémentaire;
- d) la centrale, la responsabilité de la formation des formateurs, de la formation avancée des dirigeants, de la coordination et du développement des programmes de formation.

Au-delà de ce partage des tâches et des responsabilités, une dimension complémentaire apparaît tout aussi fondamentale: la collaboration, à tous les niveaux de la structure entre les affiliés de la FTQ dans la mise en oeuvre des divers programmes de formation. Cette collaboration et concertation se réalise par la mise sur pied d'une dizaine de "comités techniques de travail", où sont présents les syndicats intéressés par ces programmes et qui jouissent du soutien technique et pédagogique du Service d'éducation de la FTQ.

2.3 Programme de formateurs

Cette prise en charge de l'éducation syndicale par l'ensemble du mouvement FTQ a été rendue possible notamment par l'implantation en 1975 du programme-charnière de tout le système d'éducation de la FTQ qu'on appelle le "programme de formateurs". Celui-ci vise à ce que des syndicalistes expérimentés puissent acquérir certaines notions pédagogiques et diverses méthodes de formation de façon à pouvoir diffuser auprès d'autres syndiqués les connaissances qu'ils ont acquises par leurs propres

expériences et à maîtriser des contenus de formation afin d'assurer périodiquement des tâches d'encadrement, de préparation et de formation dans son milieu. Les formateurs sont donc des membres actifs et militants dans le syndicat, qui sont libérés à l'occasion pour faire de la formation syndicale. Depuis cinq ans, la FTQ a réussi à former près de 800 formateurs et formatrices dont la plupart sont encore actifs sur une dizaine de sujets de formation (e.g. la santé et la sécurité du travail, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, le rôle des délégués syndicaux dans l'animation de la vie syndicale et le règlement des griefs, le rôle des dirigeants et officiers élus, la sécurité du revenu, la préparation à la retraite, congé de maternité, etc...).

L'ensemble du programme vise donc à former des formateurs "véritables multiplicateurs de l'information", ce qui permet d'atteindre, le plus rapidement possible, le plus grand nombre de militants et responsables syndicaux.

2.4 Résultats atteints

C'est entre autres par son programme de formateurs que la FTQ a été en mesure de mettre sur pied et de développer "une véritable école de formation syndicale pour les travailleurs québécois" rejoignant ainsi un des objectifs que le congrès FTQ 1977 s'était fixé:

"Il nous faut bâtir une éducation syndicale qui réponde à nos besoins et qui rejoigne tout le monde" (9)

(9) Nos objectifs de formation pour maintenant
1977 - Congrès FTQ

Ainsi les résultats atteints jusqu'à maintenant sont incontestables:

- 12,000 membres participent chaque année à l'un ou l'autre des programmes développés et offerts par l'un ou l'autre des niveaux de la structure;
- plus de 60% de tous les responsables syndicaux (officiers, délégués, membres des différents comités, représentants, etc...) ont été rejoints l'an dernier. (10)

2.5 Pédagogie

Les succès grandissants que connaissent auprès des membres les divers programmes de formation préparés au sein de la FTQ s'expliquent aussi par les méthodes de formation utilisées dans chacun des cours et adaptées à une véritable pédagogie des adultes (andragogie).

Cette pédagogie tient à quelques principes élémentaires mais qui marque une rupture assez radicale avec

(10) Rapport 1979-80 du Comité d'éducation FTQ -
Septembre 1980

le modèle traditionnel et classique d'apprentissage et de formation:

- Le premier de ces principes, c'est que le participant-adulte au programme de formation est sujet et non objet de la formation. C'est lui, riche de ses expériences et de ses connaissances, qui contribue au processus collectif de la formation.
- Le deuxième de ces principes, c'est l'abolition de la relation traditionnelle maître-élève. Le formateur fort de son expérience et de sa motivation syndicale devient un guide, un inspirateur pour le groupe, un catalyseur, une personne-ressource.
- Le troisième de ces principes, c'est que la formation reçue doit servir rapidement à l'action collective. En ce sens, la participation à un cours oblige le participant à transmettre ce qu'il a appris, à l'utiliser pour le mieux-être des membres. Il doit rendre compte à ses pairs de ses néo-acquisitions.

2.6 Deux exemples de cette pédagogie des adultes peuvent illustrer notre propos:

1) La formation en santé et sécurité du travail:

C'est le principal programme de formation syndicale présentement à la FTQ. Il vise trois grands objectifs:

- a) Devenir conscients des dangers, risques et atteintes à la santé et sécurité des travailleurs sur les lieux de travail;
- b) Découvrir l'existence des droits des travailleurs en matière de santé et de sécurité et apprendre à les exercer;
- c) Renforcer l'action syndicale des travailleurs sur les lieux de travail pour éliminer les dangers à la source.

Plus de 3000 délégués, membres de comités locaux et officiers, participent chaque année à ce programme.

2) Formation des pré-retraités.

C'est un programme nouveau qui connaît actuellement une implantation accélérée dans nos rangs. En 1981, par exemple, nous prévoyons rejoindre près de 500 participants(es) à ce programme. La session de trois

jours offerte présentement aux pré-retraité(es) du mouvement FTQ vise comme objectif majeur "la prise en charge par le retraité lui-même de sa vie de retraite". En ce sens, il se démarque considérablement des autres programmes développés jusqu'à maintenant. Le programme de formation des pré-retraités de la FTQ est un programme autonome, développé par et pour des syndiqués(es).

3. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION SYNDICALE

3.1 Autofinancement considérable

L'ensemble des activités de formation syndicale est dispensée gratuitement pour les participants, de même que l'est tout le matériel utilisé. Lorsque les activités ont lieu durant les heures de travail et qu'elles occasionnent une perte de revenu, les participants reçoivent une pleine compensation à ce titre. La mise en oeuvre de ces programmes de formation syndicale au sein de la FTQ coûte beaucoup d'argent chaque année. L'ensemble de la structure consacre donc une grande partie de son budget à la formation syndicale. Bien qu'il soit difficile de fournir une évaluation exacte et précise du montant total des fonds syndicaux (cotisations des membres) utilisés à des fins d'éducation, on peut dire sans risque

d'erreur que ce montant dépasse les cinq millions par année (environ \$16.00 par membre par année) et c'est sans compter les nombreuses heures bénévoles consacrées par les militants(es) sur les heures de loisir, à des activités de formation et d'éducation.

3.2 Financement public désisoire

Ces trois ou quatre dernières années, une certaine aide financière a été accordée à la FTQ par les gouvernements canadien et québécois (au total \$750,000. par année), destinée à couvrir une partie des coûts de réalisation des programmes en cours. Non seulement ces subventions ne suffisent qu'à payer une partie minime du travail d'éducation, (soit moins de 15%) mais en plus, elles n'ont aucun caractère permanent - donc sujettes à des coupures n'importe quand - et sont toujours assujetties à des normes administratives qui sont loin de correspondre à la réalité vécue de l'éducation syndicale. Par exemple, cette année, la Direction générale de l'Éducation des Adultes (DGEA) avait établi des priorités, fort valables en soit, mais qui ne rejoignaient d'aucune façon les objectifs poursuivis par les centrales syndicales dans leurs programmes de formation. De plus,

il a fallu attendre six mois pour connaître le programme d'aide financière pour les associations syndicales et pouvoir ainsi présenter des projets pour l'année en cours déjà de six mois.

L'aide financière du Gouvernement du Québec, contrairement à l'expérience fédérale, est renouvelable à tous les ans. Elle ne jouit donc d'aucun statut formel ou de reconnaissance officielle. Une décision administrative ou un arrêté-en-conseil peut mettre fin au programme, (ce qui place le mouvement syndical dans une situation d'insécurité et d'incertitude permanente.)

3.3 L'obstacle majeur: la libération des travailleurs sur les heures de travail

Bien que l'on doive reconnaître que cette aide financière des pouvoirs publics ait contribué à l'essor des programmes de formation syndicale, c'est bien peu compte tenu de l'obstacle majeur qu'il reste à surmonter pour permettre à un plus grand nombre d'avoir accès à l'éducation syndicale et ainsi, développer plus avant l'ensemble de ces programmes. Comment en effet exiger des travailleurs (euses) de couper sur leurs heures de loisirs et leurs

activités familiales et sociales pour participer aux programmes de formation syndicale, alors que déjà, les milieux de travail créent souvent (dans les secteurs industriels notamment) des conditions très difficiles: longues heures, rotation des équipes et des quarts de travail, temps supplémentaire, fins de semaine, etc... Le coût social et individuel d'une telle situation doit être réduit entre autre par la mise en place de moyens permettant à ceux qui désirent s'impliquer dans le syndicat et faire profiter l'ensemble de leurs confrères et consœurs de leur expérience et de leur motivation. Une formule de congé-éducation payé permettrait de lever rapidement et efficacement cet obstacle et de réaliser l'objectif de démocratiser l'accès des travailleurs aux programmes de formation qui s'adressent à eux.

Pour pallier à ce problème majeur, un certain nombre de syndicats affiliés à la FTQ ont réussi à mener à bien des négociations avec les employeurs afin d'obtenir dans les conventions collectives, des clauses de congé-éducation payé pour fins de formation syndicale: il s'agit, entre autres, du Syndicat des Métallos, des Machinistes et notamment des Travailleurs Unis de

l'Automobile (TUA), où plus de 80% des travailleurs canadiens sont couverts par des clauses négociées de congé-éducation payé. Ces acquis syndicaux, relativement modestes encore,⁽¹¹⁾ témoignent de la faisabilité et de l'efficacité du mécanisme du congé-éducation payé. Il garantit aux membres une plus grande participation aux programmes mis sur pied. Les syndicats disposent de ce fait de fonds additionnels, administrés et gérés exclusivement par eux, qui rendent possible, en cas d'absences, le remboursement complet des salaires et autres avantages des participants tout en maintenant tous leurs droits et privilèges acquis.

La définition la plus généralement acceptée du congé-éducation payé est celle adoptée par l'ONU et plus précisément par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 1974:

"Un congé accordé statutairement à un travailleur à des fins éducatives, pour une période déterminée, pendant le temps normal de travail, sans perte de bénéfices marginaux et avec versement de prestations financières adéquates".
(Convention 140, OIT, 1974)

(11) La FTQ connaît bien les résistances patronales à l'insertion de telles clauses dans les contrats collectifs de travail. Voir, à cet égard, "Positions patronales face au CEP" recherche FEP-FTQ août 1980.

3.4 L'expérience CSST: un cas intéressant

Même si peu de travailleurs au Québec ont accès à ce droit universel au congé-éducation payé, quelques exemples récents nous permettent de mieux voir ses applications.

Prenons, par exemple, l'expérience relativement récente des subventions à la formation des travailleurs en santé-sécurité du travail (Commission de la Santé et Sécurité du Travail (CSST)). Ce programme de subventions permet aux associations syndicales qui mènent des activités (ou développent des programmes) de formation à la prévention à l'intention de leurs membres et responsables de réclamer à la Commission \$50.00 par participant par jour de formation pour compenser une partie des coûts de libération des travailleurs. Ce programme, bien que fort modeste, a permis à la FTQ de décupler ses activités dans ce secteur de formation et d'entreprendre une véritable action collective d'assainissement des conditions dangereuses sur les lieux mêmes du travail. L'an dernier, (septembre 79 à juin 80) plus de 3000 personnes ont participé à l'une ou l'autre des activités de ce programme de formation syndicale. De plus, pour l'année 81, le

mouvement syndical vise à obtenir des amendements à ce programme afin de permettre le remboursement complet des salaires pour tout travailleur qui participera à ces activités. On peut d'ores et déjà prévoir une expansion encore plus grande de ce programme pour la prochaine année.

Aussi, le programme 1981 de la CSST offre un montant fixe par participant/jour pour l'encadrement, l'organisation et, le cas échéant, le paiement des ressources professionnelles de même qu'un pourcentage pour l'administration. Mais, malgré une augmentation substantielle pour l'année 81, le budget disponible apparaît déjà nettement insuffisant. En effet, après avoir patiemment bâti un "encadrement" et du matériel de formation, suscité un très grand intérêt et une motivation réelle pour la formation, au moment où nous sommes structurés, outillés et prêts à un élargissement de cette formation en santé et sécurité, voilà qu'on nous limite à ce que nous pouvions faire l'an dernier.

L'obtention, par le mouvement syndical, de ce droit "sectoriel" du congé-éducation payé en matière de santé-sécurité est certes un modèle qui pourrait facilement être étendu en peu de temps à l'ensemble des autres secteurs

d'intervention. Mais c'est encore bien peu, compte tenu des besoins réels des travailleurs et de leurs organisations syndicales.

3.5 L'aide des universités: une goutte d'eau

Deux millièmes de 1% (.002):⁽¹²⁾ tel est environ le pourcentage de l'aide financière directe du milieu universitaire québécois aux efforts d'éducation et de formation syndicale. C'est l'équivalent de la goutte d'eau dans l'océan! Et pourtant, la FTQ considère comme un droit fondamental de faire appel et d'obtenir des ressources du réseau public d'éducation (professeurs, chercheurs, équipements, matériels, locaux...) dont la nature et l'orientation des services sont définis par le mouvement syndical, en fonction de ses besoins et de ses priorités. Une telle approche - qui implique que les travailleurs et leurs organisations syndicales soient les propriétaires de leurs propres programmes de formation - heurte de front les attitudes, mentalités et structures traditionnelles du réseau public d'éducation, notamment le milieu universitaire.

Ces institutions publiques, financées par les travailleurs, doivent servir prioritairement les besoins de

(12) Selon une évaluation sommaire des sommes d'argent impliquées dans les 2 protocoles par rapport aux budgets des universités du Québec

ceux-ci et aux conditions déterminées par eux. Quelques brèches réalisées depuis quelques années en ce sens nous permettent de voir plus concrètement l'apport important des institutions publiques au processus de démocratisation de l'éducation des adultes.

Au cours des 5 dernières années, la FTQ a conclu deux protocoles d'entente (UQAM et la FEP) avec le milieu universitaire aux termes desquels les universités mettent gratuitement au service de la FTQ des ressources professorales et de recherche afin de contribuer au développement de ses différents projets. Dans les deux cas, les mécanismes mis en place (coordonnateurs, comités conjoints etc...) lui assurent un plein et entier contrôle sur les collaboration universitaires.

La contribution des universités québécoises à la qualité des programmes mis en oeuvre dans notre mouvement est indispensable, car en plus de permettre aux travailleurs de s'appropriier les connaissances et le savoir scientifique, elle permet aux chercheurs et professeurs spécialisés de confronter leurs données théoriques aux réalités vécues par des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses. Cette mission nouvelle des

universités du Québec envers les services à la collectivité prend alors une signification nouvelle et doit se concrétiser par une reconnaissance de plus en plus formelle.

Quelques mots aussi sur l'Institut de Recherche appliquée sur le Travail (IRAT) qui aura permis au mouvement syndical québécois d'initier, de réaliser et d'utiliser des recherches appliquées aux diverses réalités du monde du travail.

4. CONCLUSIONS ET REVENDICATIONS

4.1 Considérations générales

- Compte tenu des expériences majeures de la FTQ dans l'élaboration et la mise en oeuvre de divers programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses québécois(es);
- Compte tenu des besoins prioritaires auxquels la formation syndicale devra répondre au cours des prochaines années afin de permettre à l'ensemble des membres de développer au maximum leurs possibilités de participation sociale, politique, économique et culturelle...

LA FTQ RECOMMANDE QUE, PAR VOIE DE LEGISLATION,

- A. La formation syndicale des travailleurs et travailleuses du Québec soit officiellement reconnue comme un droit;
- B. La formation syndicale soit reconnue comme élément constitutif important du système d'éducation des adultes québécois, sous le contrôle exclusif du mouvement syndical;
- C. La formation syndicale soit aussi reconnue comme partie intégrante du processus de production, dont la plus grande partie des activités puisse se réaliser durant les heures normales de travail et sous le contrôle exclusif du mouvement syndical;
- D. La formation syndicale puisse avoir accès à des sources importantes et statutaires de financement public permettant notamment la rémunération pleine et entière des salaires et avantages des travailleurs(euses) libérés sur les heures de travail, la garantie quant au maintien et l'exercice de tous leurs droits et privilèges acquis (congé-éducation payé).

4.2 Considérations particulières

A) Concernant le financement public de l'éducation syndicale autonome

Nous recommandons :

- Que le gouvernement du Québec, par son programme spécifique de financement de l'éducation syndicale autonome, intensifie ses efforts et augmente les montants disponibles à l'intérieur de ce programme.
- Nous recommandons que la subvention de la DGEA soit augmentée à \$3.00 per capita pour le programme 80-81, afin d'une part de répondre aux demandes faites en 1978 dans le mémoire conjoint et d'autre part, pour permettre de répondre aux besoins d'expansion et de développement de nouveaux programmes de formation.
- Nous réaffirmons, de plus, le principe inaliénable du contrôle syndical total sur l'ensemble de ces programmes de formation et

demandons au Gouvernement d'en respecter
l'esprit et la lettre.

Nous demandons d'autre part,

- a) Que ce programme de financement soit conçu,
préparé et administré en étroite consulta-
tion avec les représentants autorisés des
centrales syndicales;
- b) Que ce programme soit administré en mettant
sur pied des mécanismes de contrôle "a poste-
riori" plutôt qu'"a priori" comme c'est le
cas présentement.

B) Concernant le droit au congé-éducation payé

La FTQ recommande:

- Que le gouvernement du Québec, dans la per-
spective d'une politique globale de l'éduca-
tion des adultes, adopte une législation afin
de garantir à tout travailleur(euse) québécois(se)
un droit au congé-éducation payé, pour fins de
formation syndicale, selon les termes et l'es-
prit de la convention 140 de l'OIT.

- Que l'exercice de ce droit au congé-éducation payé pour autres fins que la formation syndicale soit conditionnel à une entente formelle entre la partie patronale et la partie syndicale;
- Que ce droit au congé-éducation payé soit également élargi, par étapes, à d'autres secteurs de la population (non-active) en tenant compte des besoins les plus urgents: par exemple, retour des femmes au foyer sur le marché du travail, intégration des jeunes au marché du travail, adaptation des travailleurs immigrants etc...);
- Que pour permettre l'exercice de ce droit, le gouvernement du Québec mette à la disposition des travailleurs(euses) des ressources financières suffisantes, notamment par la mise sur pied d'un fonds national d'éducation des adultes. (13)

(13) Nous discuterons plus loin dans le mémoire de cette recommandation.

III LA FTQ, PARTENAIRE PRIVILEGIE A L'ETABLISSEMENT D'UNE POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

1. LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE DE LA FTQ EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

1.1 Les positions traditionnellement défendues par la FTQ

au chapitre de la formation professionnelle des travailleurs ou travailleuses du Québec ont toujours été à l'effet d'associer étroitement ceux-ci à la définition des besoins et à la gestion de la formation. La revendication de base est donc que les usagers de cette formation doivent avoir un droit de regard et un pouvoir décisionnel sur les programmes mis en oeuvre. Et pendant de nombreuses années, il en a été ainsi dans la pratique dans certains secteurs, comme celui de la construction où se sont développés "efficacement" les centres d'apprentissage contrôlés par les travailleurs et leurs organisations syndicales.

1.2 Présence de la FTQ

La FTQ, au moment de la mise en place de nouvelles structures administratives au début des années 70 (14)

(14) La FTQ est présente notamment au sein de plusieurs Commissions de Formation professionnelle.

a été présente à la fois sur une base régionale et nationale afin de défendre ses positions. Les débats entourant l'adoption de la loi 49 sur la qualification de la main-d'oeuvre par l'assemblée nationale en 1968 ont été l'occasion de rappeler nos positions dans ce domaine.

- 1.3 Par la négociation collective également, les travailleurs syndiqués à la FTQ ont réussi, dans certains secteurs, à obtenir des clauses négociées concernant le perfectionnement des membres, concernant le recyclage dû aux changements technologiques et l'implantation de nouveaux procédés.

Quelques exemples:

- A la Canadian Steel Wheel, les travailleurs représentés par le Syndicat des Métallos ont négocié un droit de regard sur les plans d'apprentissage offerts aux employés.
- Chez Aviation Electric, les travailleurs syndiqués aux TUA, ont accès à un apprentissage

large des tâches; par voie de négociation et sur la base de l'ancienneté, tous ont la chance d'apprendre l'ensemble des tâches qui leur donnent la possibilité de "posséder le métier".

- Au Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP), à l'Union des Employés de Service (local 298) et à l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau (local 57), des clauses négociées concernant le perfectionnement professionnel des membres permettant au syndicat de se prononcer sur les programmes offerts par l'employeur.

1.4 Une politique de la main-d'oeuvre

Ce que la FTQ a toujours mis de l'avant, c'est le principe fondamental que la mise sur pied de mécanismes permanents menant à une véritable consultation des partenaires socio-économiques est la condition essentielle pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique globale de formation professionnelle des adultes au Québec. Mais aussi, - et cela n'est pas suffisamment compris - que cette politique sur la formation, la qualification et le perfectionnement des travailleurs ne saurait exister que si elle s'intègre harmonieusement

à une politique globale de la main-d'oeuvre dont les principaux points sont:

- " 1. la connaissance approfondie, par un inventaire permanent sur la situation et l'état de la main-d'oeuvre;
2. la formation et la qualification professionnelles visant à l'épanouissement maximal des potentialités de la main-d'oeuvre dans le cadre des grands objectifs socio-économiques de notre société;
3. l'appariement (placement, reclassement, orientation) de la main-d'oeuvre selon les orientations, programmes et besoins de la demande;
4. le maintien de programmes particuliers pour certaines catégories spéciales de la main-d'oeuvre (jeunes, handicapés, immigrants, etc...);
5. la prévention et la correction des accidents du marché qu'on peut mieux qualifier de fléaux constants, tels les licenciements individuels, collectifs et le chômage."

("Un programme pour maintenant" -congrès 1977)

2. BILAN DE LA SITUATION ACTUELLE

2.1 Un diagnostic plutôt sombre

Alors que tout le monde reconnaît que les besoins en formation professionnelle sont énormes, tant du côté des

travailleurs qui veulent acquérir de nouvelles connaissances et habiletés professionnelles tout au long de leur vie de travail que du côté du système de production qui demande de plus en plus de main-d'oeuvre spécialisée dans plusieurs secteurs, il semble que rien ne se fait pour empêcher la situation actuelle de "virer en catastrophe". Car pour tout le monde, cette situation a assez duré.

La FTQ ne peut que faire siennes les critiques assez unanimes formulées sur la politique actuelle de la formation professionnelle des adultes au Québec.

En bref, il ressort:

- Fouillis administratif et enchevêtrement des responsabilités à tous les niveaux;
- Incapacité du système à répondre aux besoins des travailleurs, et notamment des travailleuses;
- Absence d'informations sur les droits des travailleurs et sur les conditions de santé-sécurité dans les milieux de travail;
- Dualité de juridiction fédérale-provinciale et chassé-croisé d'institutions du Québec;
- Manque de consultation des travailleurs;

- Bureaucratie très lourde, coûteuse et inefficace (55% des budgets en frais d'administration);
- Maintien des ghettos d'emplois homme-femme;
- Multiplication des définitions et non-complémentarité des objectifs poursuivis par les intervenants (MEQ, MTM, CEIC, CFP, CEGEP, CSR);
- Taux d'échec élevé et taux d'abandon élevé;

Les cas-types ne manquent pas pour illustrer ce diagnostic plutôt sombre de la situation. Les participants aux consultations régionales en ont rapporté plusieurs.

2.2 Une politique globale de la main-d'oeuvre: trop peu, trop tard!

Ces situations de cul-de-sac et de désillusions que vivent des milliers de travailleurs et de travailleuses face au système de la formation professionnelle des adultes, traduisent l'absence totale d'une politique d'ensemble de formation de la main-d'oeuvre québécoise. Aussi, l'absence d'une telle politique rend illusoire toute tentative, si valable soit-elle, de définition des orientations, objectifs, moyens à mettre en oeuvre pour la réalisation d'une politique de formation de la main-d'oeuvre.

Il faut regretter que si peu a été fait en ce sens à date par le gouvernement du Québec, qui exceptions faites de quelques énoncés de principes généraux, (Bâtir le Québec, sommets socio-économiques...) n'a pas assumé ses responsabilités à ce sujet.

Il faut certes admettre qu'une telle aventure représente un défi de taille pour quelque gouvernement qu'il soit. En ce sens, les travaux menés à l'été 80 par le "comité fédéral sur l'amélioration de la compétitivité de l'économie canadienne" ont nettement fait ressortir la pénurie d'une main-d'oeuvre qualifiée sévissant dans presque tous les secteurs de l'activité industrielle. Cette pénurie est d'autant plus dramatique pour les années à venir que, comme l'a confirmé une étude récente effectuée pour le compte du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, (15) 87% des ouvriers spécialisés font partie du groupe d'âge situé entre 40 et 50 ans et plus et que seulement 2 à 6% font partie du groupe d'âge des 30 à 34 ans. Alors qu'avec l'évolution économique perceptible qui réduit considérablement les possibilités du Québec de combler les besoins de main-d'oeuvre par l'importation d'une main-d'oeuvre qualifiée, la prise en

(15) Case studies on Aspects of Training
Upper Skilled Blue Collar Industrial
Workers - The analysis

charge de la formation professionnelle se fait par les entreprises dans des conditions de confusion et de laisser-aller général.

2.3 Des millions par année...pourquoi?

Malgré les sommes énormes dépensées chaque année en programmes de formation de la main-d'oeuvre, (à lui seul le gouvernement fédéral a dépensé près de \$700 millions en 78-79) les initiatives prises à date semblent vouées à l'échec. Et les premiers pénalisés par cette situation chaotique sont les travailleurs eux-mêmes qui aspirent à une formation spécialisée, polyvalente et transférable. Dans un exposé de ses politiques concernant la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée au Canada, exposé présenté au ministre du Travail le 8 juillet dernier, le Congrès du Travail du Canada (CTC) disait ceci:

"Aucun organisme national, de l'entreprise privée ou du gouvernement, ne possède des renseignements statistiques valables sur les besoins présents et futurs du marché du travail. Le gouvernement fédéral s'est toujours servi de mesures "ad hoc" à court terme, en l'absence complète de politique d'ensemble de la main-d'oeuvre ou de philosophie ayant pour but ultime le plein emploi."

Aucun organisme québécois ne possède de telles données malgré les tentatives répétées du MTMOQ de constituer une telle banque d'informations.

2.4 Un système discriminatoire pour les travailleuses

Selon des données du Conseil du Statut de la Femme, les femmes sont largement défavorisées au niveau de l'accessibilité aux programmes de formation professionnelle. Par exemple, il y a une sous-représentation (29% en 75-76) des femmes dans les programmes du PFMC. Le choix des options est plus restreint que pour les hommes. Ainsi, sur 300 à 400 options possibles, à peine 60 options comptent un nombre relativement important de femmes. Quatre options à elles seules (sténo-dactylo, commis-dactylo, commis-comptable et techniques infirmières) regroupent 43% des femmes qui y participent.

Il y a aussi le concept inacceptable du ghetto d'emploi: c'est-à-dire qu'il est interdit à celles qui le veulent de changer ou de se diriger vers d'autres options parce que seules les personnes qui veulent se perfectionner dans leur métier ou occupation peuvent avoir accès à ces

programmes. On retrouve aussi plus de femmes dans les programmes à temps partiel que les hommes, à cause notamment des charges financières et familiales plus grandes pour les femmes, du manque de services de garde, des critères d'accès, etc...

2.5 Un cas-type: le secteur de la construction

Les besoins de perfectionnement et de recyclage des travailleurs de la construction sont évidents (ex.: 10,000 charpentiers-menuisiers à eux seuls). Les nouvelles exigences de l'industrie, l'utilisation plus grande de nouveaux matériaux, nouvelles technologies et méthodes de travail, nécessitent une adaptation des travailleurs à ces réalités et ces changements.

Or présentement, les programmes offerts aux "gars de la construction" sont totalement inadéquats et ne répondent pas aux besoins les plus criants. Ainsi il est noté dans le mémoire soumis par les charpentiers-menuisiers, "que la formation qui s'y donne (CFP) est de beaucoup trop théorique et très loin de l'ambiance et de l'environnement qu'on retrouve sur le marché du travail".

(Page 11)

2.6 Menaces croissantes sur la sécurité d'emploi

Dans le secteur privé - et, à un degré moindre, dans le secteur public aussi - les travailleurs vivent de plus en plus sous une menace constante de perdre leur emploi. Dans un mémoire éloquent présenté à la Commission par les travailleurs des Industries Valcartier, (Syndicat des Métallos local 7114), on rapporte que près de "1000 travailleurs et travailleuses seront affectés d'ici 5 ans par des changements technologiques". Ce qui préoccupe les travailleurs "c'est que nous puissions conserver notre travail et nous préparer à occuper les nouvelles tâches qui s'implanteront à notre usine. Pour certains, c'est aussi qu'ils puissent améliorer leur scolarité et apprendre un métier".

Au premier chef, les changements technologiques, implantés graduellement ou massivement par la majorité des employeurs, font perdre des milliers d'emplois chaque année. L'électronique et la télématique utilisés dans les bureaux par exemple feront disparaître, selon des données vérifiées et vérifiables le 1/3 de tous les emplois de bureau d'ici quelques années. Ensuite, les fermetures d'usines, et les mises à pied permanentes entravent la sécurité

d'emploi des travailleurs. Il faut donc se recycler bien souvent et plusieurs fois au cours d'une même vie.

Pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, quel que soit le secteur d'activité, un nouveau phénomène inquiétant est apparu: celui de la déqualification des emplois.

Ceci a pour conséquences immédiates de faire éclater les métiers en de multiples opérations, de fractionner et d'émietter les tâches, de restreindre l'activité du travailleur à l'exécution pure et simple des tâches commandées de plus en plus par une nouvelle machinerie à contrôle numérique. Dans un tel contexte de changements et d'évolution technologique dans les milieux de travail, l'apprentissage d'un métier, comme celui de machiniste par exemple, est réduit à sa plus simple expression. Ce n'est pratiquement plus possible pour un travailleur d'acquérir une formation complète et de posséder l'ensemble des tâches d'un métier. Alors qu'il fallait plusieurs années antérieurement pour devenir un machiniste complet, aujourd'hui, les employeurs vont préférer former, en quelques mois, des opérateurs de machinerie qui ne pourront que difficilement contrôler l'ensemble des opérations. Face à cette tendance qui se dessine

et semble s'amplifier, la FTQ revendique le droit des travailleurs à une formation professionnelle complète, polyvalente et transférable et ceci, par le biais d'une véritable politique progressiste de la main-d'oeuvre du Québec.

2.7 Répondre aux besoins

L'instauration d'un véritable programme québécois de planification de la main-d'oeuvre est préalable à l'élaboration d'un programme québécois de la formation de la main-d'oeuvre. Il faut d'abord savoir où les pénuries actuelles se trouvent présentement et celles qui surviendront (au cours des prochaines années). Il faut alors ajuster les programmes de formation, et de qualification de la main-d'oeuvre, car il ne sert à rien de former des... chômeurs instruits comme c'est présentement le cas au Québec pour des milliers de finissants des écoles secondaires, et des centaines venant des cegeps et universités. Même si nous reconnaissons que des ajustements doivent se faire entre les besoins du marché du travail et ceux de la main-d'oeuvre, il n'en demeure pas moins que ces programmes de formation et de qualification de la main-d'oeuvre doivent se réaliser dans le respect d'un certain nombre de principes de base, chers à la FTQ,

et notamment le principe fondamental que ces programmes doivent viser au premier chef le plein emploi.

3. PROPOSITIONS DE BASE POUR PRENDRE EN CHARGE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES QUEBECOIS

3.1 Une loi-cadre

La FTQ propose que la loi 49 soit modifiée afin d'en faire une véritable loi-cadre sur la formation et la qualification des travailleurs:

- 1) en y enchassant une déclaration formelle des droits des travailleurs en matière de formation et de qualification professionnelle;
- 2) en y rendant illégale toute forme de discrimination dans l'accès aux programmes et ressources en raison de l'âge, sexe, statut social ou professionnel;
- 3) en prévoyant la mise en place de structures décisionnelles, opérationnelles et efficaces, reconnaissant le principe d'une participation des travailleurs à travers leurs organisations syndicales à l'élaboration et la définition des politiques et des contenus de formation, au niveau des lieux mêmes du travail et à l'intérieur des grands secteurs.

3.2 Une juridiction

La FTQ demande au gouvernement du Québec d'exercer de façon immédiate et active les pleins pouvoirs et d'assumer toutes ses responsabilités dans ce domaine. Qu'il se retire du programme PFMC du gouvernement fédéral.

3.3 L'autorité politique

La FTQ réaffirme que la responsabilité première de la politique de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre, comme partie intégrante d'une politique globale de la main-d'oeuvre visant le plein emploi, doit relever du MTMO du Québec.

3.4 La mise en oeuvre

A) La FTQ recommande au gouvernement du Québec que soient créés, au niveau de chaque entreprise ou pour le secteur de la construction, à l'intérieur de chaque métier réglementé, des comités paritaires de formation et de qualification de la main-d'oeuvre, dont les fonctions consisteront, entre autres,

- 1) de procéder périodiquement à l'analyse et à l'évaluation des perspectives d'emploi en fonction des changements technologiques et des besoins de main-d'oeuvre spécialisée;

- 2) de définir les programmes nécessaires à mettre en oeuvre pour répondre à ces besoins, en termes de contenu et de critères d'accès;
 - 3) d'évaluer les ressources nécessaires et disponibles en institutions ou en entreprises pour permettre leur réalisation et d'en évaluer l'efficacité.
- B) Ces comités, pierres angulaires de toute la mise en oeuvre de la politique québécoise sur la formation professionnelle, seraient en liaison étroite avec des comités sectoriels paritaires et des comités régionaux (les Commissions de Formation professionnelle jouent déjà un rôle à ce niveau) dotés de pouvoirs réels et dont les tâches et responsabilités auront fait l'objet d'un partage clair et précis.
- C) De plus, la FTQ recommande la mise sur pied d'un organisme unique de coordination et d'administration majoritairement composé de représentants du milieu du travail - avec représentation égale des parties patronale et syndicale) - chargé de l'application de la loi-cadre.

D) La FTQ revendique la reconnaissance formelle du principe de la représentation syndicale à quelque niveau que ce soit et que, pour garantir l'exercice plein et entier de cette participation, une aide financière soit versée au mouvement syndical pour lui permettre de jouer son rôle plus efficacement.

3.5 Le financement

Afin d'éviter que seulement quelques employeurs fassent les frais des efforts financiers à consentir pour sortir le Québec de cette impasse, la FTQ recommande au gouvernement du Québec de créer un fonds spécial, constitué à même une taxe spéciale sur la masse salariale, prélevée auprès des employeurs, auquel pourrait se rajouter un financement additionnel de l'Etat.

Ce fonds devra servir principalement à mettre en oeuvre des programmes de formation, incluant dans les frais occasionnés le paiement de salaires perdus pour activités de formation professionnelle générale ou syndicale.

L'entreprise ne pourra cependant avoir accès à ces fonds qu'à la condition que le programme qu'elle entend soumettre

n'ait été préalablement accepté par les travailleurs concernés, à travers leurs organisations syndicales.

3.6 Les programmes en industrie

Bien que la FTQ soit d'accord avec le principe que la meilleure formation professionnelle est celle qui se donne le plus près possible des lieux du travail, ce type de programmes doit être assujetti à des contrôles tant sur le plan local, régional ou national et à des conditions précises. En ce sens, les parties devront s'assurer que cette formation est complète par rapport aux apprentissages des procédés de production, par rapport aux risques inhérents à l'exécution des tâches et des moyens de protection, par rapport à la transférabilité et reconnaissance de ces acquis de formation, et aussi par rapport aux droits des travailleurs dans leurs relations avec les employeurs.

IV CONCLUSIONS

Le présent mémoire n'aborde bien sûr que quelques-uns des principaux éléments à considérer pour la définition d'une politique globale de l'éducation des adultes au Québec. Il nous aura fallu concentrer notre attention dans ce mémoire sur seulement deux dimensions essentielles de cette politique: la formation syndicale et la formation professionnelle.

Par ailleurs, la FTQ considère qu'un sérieux coup de barre s'impose présentement dans l'ensemble de ce secteur de l'éducation, souvent marginalisé et encore sous-développé au Québec. La FTQ réaffirme en conséquence sa ferme volonté de voir les travaux de cette Commission aboutir à des résultats concrets qui devront, et nous serons là pour suivre de près ce qui en résultera, être traduits rapidement en politiques et programmes satisfaisants pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec.

Respectueusement soumis,

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC

Ce 31 décembre 1980.