



MEMOIRE PRESENTE

A

—

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

PAR

L'ASSOCIATION PROVINCIALE DES
COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

DECEMBRE 1980

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	
INTRODUCTION	
I. <u>CHAPITRE PREMIER:</u>	
LA LOI 51 ET LES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE	.5
II. <u>CHAPITRE DEUXIEME:</u>	
LES RELATIONS M.T.M.-M.E.Q.8
III. <u>CHAPITRE TROISIEME:</u>	
UN COUP DE BARRE S'IMPOSE15
CONCLUSION	20
RECOMMANDATIONS	22

AVANT-PROPOS

Le dépôt du présent mémoire se veut le fruit d'une réflexion des représentants de l'ensemble des Commissions de formation professionnelle et donc des représentants du monde du travail désireux de participer activement au renouveau qu'est appelée à proposer la Commission d'étude sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes.

La carence existant entre l'offre et la demande en matière de main-d'oeuvre, carence dont l'identification résulte d'une connaissance dynamique des besoins du marché du travail pourrait trouver remède efficace dans le recyclage, le perfectionnement ou la réorientation à la condition que les représentants des travailleurs, employeurs et salariés, soient directement impliqués dans le concept et l'administration d'un système de formation propre au redressement ou à l'amélioration du marché dont il tire sa clientèle propre.

Nous représentons pour l'ensemble des régions du Québec, des réseaux capables d'alimenter les programmes de formation susceptibles de répondre aux besoins spécifiques du monde du travail. Nous persistons à croire que seul un système impliquant une participation active des usagers saura soutenir le dynamisme requis par l'évolution souhaitable et souhaitée de la main-d'oeuvre dont la formation n'est qu'un volet, mais un volet de capitale importance.


GILLES POTVIN, PRÉSIDENT

ASSOCIATION PROVINCIALE DES COMMISSIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE

INTRODUCTION

Ce n'est pas sans une certaine joie, mêlée toutefois d'une certaine appréhension, que l'Association provinciale des Commissions de formation professionnelle porte ce mémoire à l'attention des membres de la Commission d'étude sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes. D'une part, notre Association, qui regroupe les onze Commissions de formation professionnelle (C.F.P.) de la main-d'oeuvre établies sur l'ensemble du territoire québécois, doit se réjouir de la mise sur pied de votre Commission, dont une partie de son mandat touche à un secteur d'activités qui nous est cher, la formation professionnelle des adultes.

Par ailleurs, face aux difficultés que connaît présentement ce volet de l'éducation des adultes, il n'est pas certain, malgré votre souci d'objectivité, que vous ne soyez tentés de mettre le bonnet d'âne sur la tête de nos organismes, eux qui avaient été mandatés en 1970 pour administrer la formation professionnelle des adultes. Il est normal que cette perspective nous inquiète singulièrement.

Les C.F.P. virent le jour lors de la sanction de la "Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre" (Chapitre 51, 13 juin 1969), loi qui abrogeait la "Loi de l'aide à l'apprentissage", laquelle avait donné naissance aux Commissions d'apprentissage (9, Geo. VI, chap. 41).

C'est le 2 juin 1976 qu'est fondée l'Association provinciale des Commissions de formation professionnelle, regroupant les onze C.F.P. couvrant les dix régions économiques du Québec. L'A.P.C.F.P. se donne comme principe directeur d'être le porte-parole des partenaires du monde du travail québécois dans le domaine de la formation des travailleurs.

Depuis sa fondation, l'A.P.C.F.P. s'est toujours interrogée, comme il se doit, sur les orientations que devait prendre la formation professionnelle des adultes et, quelle place elle devrait occuper dans une politique québécoise de main-d'oeuvre. A cet effet, elle a transmis aux autorités compétentes, plusieurs avis.

En juin dernier, dans le but de vérifier les perceptions du monde du travail face à la formation professionnelle, l'A.P.C.F.P. a organisé un colloque groupant plus de 500 personnes, réunies autour du thème: *"Pour une formation professionnelle à la dimension du marché du travail québécois: les partenaires sociaux s'engagent"*.

Nous ne vous cacherons pas qu'une grande partie des idées véhiculées dans ce mémoire représentent en quelque sorte les lignes maîtresses exprimées par les partenaires sociaux lors de ce colloque.

Quant aux Commissions de formation professionnelle, elles retrouvent leur raison d'être dans l'application de la loi touchant la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre. C'est à la requête des membres des Comités consultatifs régionaux - des organismes paritaires, que le Lieutenant-gouverneur en conseil émettait les statuts d'une Commission de formation professionnelle.

En plus des droits, pouvoirs et privilèges des corporations au sens du Code civil, la Loi 51, chapitre II, article 7, reconnaît que les Commissions de formation professionnelle peuvent:

- a) *conclure avec toute institution d'enseignement, personne, entreprise ou organisme, des ententes relatives à la formation professionnelle;*
- b) *donner des cours d'apprentissage, de formation professionnelle, d'adaptation et de réadaptation au travail et de recyclage de la main-d'oeuvre.*

Depuis la sanction de la Loi 51 et jusqu'à nos jours, beaucoup d'eau a coulé sous les ponts, et surtout, plusieurs incidents sont venus gêner les règles du jeu.

Le présent mémoire fera un survol de la situation. Dans un premier temps, nous exposerons comment, dans l'esprit du législateur, doit s'articuler et s'appliquer la Loi 51. Dans une seconde partie, nous analyserons les incidents de parcours qui ont faussé les mécanismes, dont l'Entente M.T.M.-M.E.Q. du 30 septembre 1972 n'est pas le moindre. Une dernière partie énoncera les politiques qui doivent être mises de l'avant pour remettre de l'ordre dans le système de formation professionnelle des adultes. Après une brève conclusion, l'Association provinciale des Commissions de formation professionnelle formulera ses recommandations.

Enfin, à titre d'organisme impliqué dans la formation professionnelle de la main-d'oeuvre, notre intervention se limitera à ce seul volet de la formation des adultes. Si nous abordons d'autres aspects, c'est que ceux-ci ont une incidence sur le sujet qui nous intéresse.

CHAPITRE PREMIER

LA LOI 51 ET LES COMMISSIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans les faits, la Loi 51 permet au monde du travail de se prendre en main au niveau de la formation professionnelle de sa main-d'oeuvre. Dans un premier temps, grâce à ses Comités consultatifs régionaux, le monde du travail peut faire connaître ses besoins de formation, puis dans un second temps, voir à la satisfaction de ces mêmes besoins par un organisme qu'il administre: La Commission de formation professionnelle.

1- L'ESTIMATION DES BESOINS DE FORMATION

La détection des besoins constituera toujours un problème majeur en matière de formation professionnelle de la main-d'oeuvre. Les Directions régionales de la main-d'oeuvre avaient le mandat de mettre sur pied, de convoquer et d'animer les Comités consultatifs régionaux, des organismes paritaires *"chargés d'aviser la Direction générale de la main-d'oeuvre, notamment sur les besoins de formation professionnelle et les besoins en main-d'oeuvre"* de chaque région.

Bien que les Comités consultatifs régionaux aient présenté, dès le départ, des déficiences au niveau opérationnel, dont le manque de ressourcement et d'animation des membres était la plus flagrante, nul ne conteste l'importance des C.C.R. dans le système de détection des besoins de formation. En assoyant autour de la même table, des représentants d'employeurs et de salariés d'un secteur économique, le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre se mettait à l'écoute du monde du travail, du milieu le mieux informé sur les besoins en main-d'oeuvre et de la main-d'oeuvre en matière de formation professionnelle.

Pour des raisons diverses, les Comités consultatifs régionaux sont inopérants depuis 1974. De ce fait, non seulement la détection des besoins est passée aux mains des économistes provinciaux et fédéraux, mais les Commissions de formation professionnelle sont privées de leur oxygène, elles qui avaient été mises en place pour opérationnaliser les politiques de formation professionnelle décrétées par les Comités consultatifs régionaux.

D'ailleurs, si on regarde de près les structures opérationnelles des Commissions de formation professionnelle, on voit que les divers services ont été pensés et mis sur pied en fonction de l'application des politiques émises par les Comités consultatifs régionaux.

2- UNE COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE OPERATIONNELLE

A partir des besoins décrétés par les C.C.R., c'est à la structure administrative de la Commission de formation professionnelle, qu'incombe la responsabilité de voir à la satisfaction de ces besoins. C'est la cible que vise chacun des services que l'on retrouve généralement à l'intérieur d'une C.F.P.:

- A) Un service de préformation, dont le mandat, grâce aux responsabilités qui lui sont dévolues, vise à mettre la bonne personne, à la bonne place.
- B) Un service de promotion, dont la responsabilité est de faire connaître le plan de formation, tant pour faciliter, après coup, le placement des stagiaires, que pour assurer le recrutement des candidats.
- C) Un service d'organisation de la formation, chargé de mettre en oeuvre le plan de formation en organisant des cours qui correspondent aux besoins manifestés.
- D) Un service d'évaluation postformation, dont l'application de diverses techniques permet de vérifier l'atteinte des objectifs visés au départ par le plan de formation.

Au début des années '60, le gouvernement canadien a mis sur pied des programmes de formation professionnelle pour adultes, identifiés Cédule M. Au niveau des opérations, ces programmes de formation étaient totalement administrés par les institutions d'enseignement, ou par des membres du personnel de direction de ces mêmes institutions, qui organisaient des cours à forfait.

On comprendra que la mise en place d'un nouvel organisme dans le système n'allait pas se faire sans heurt, d'autant plus que la plupart des administrateurs des services d'éducation des adultes s'étaient fait les dents avec le programme Cédule M. De plus, deux autres incidents de parcours allaient faire la vie dure aux Commissions de formation professionnelle.

En premier lieu, comme nous l'avons souligné précédemment, les Comités consultatifs régionaux, l'oxygène des C.F.P., sont inopérants. Cette lacune a encore des répercussions directes sur l'existence même des Commissions de formation professionnelle, incapables de renouveler leurs administrateurs.

En second lieu, par l'Arrêté en conseil #2516 du 14 juillet 1971, l'Etat créait un comité interministériel de régie pédagogique (C.I.R.P.) en vue d'établir une entente qui déterminerait les lignes de collaboration entre le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. Ce comité interministériel publiait, en décembre 1973, un document visant à *"informer les responsables de la formation professionnelle sur les ententes déjà conclues entre les deux ministères et sur les travaux en cours, en vue de résoudre certains problèmes communs"*.

Si cette entente visait des objectifs très nobles, il nous apparaît qu'en fait, cette entente n'aura servi qu'à opposer le M.E.Q. aux C.F.P., et à réduire la formation professionnelle à une affaire de fonctionnaires au détriment, le plus souvent, du monde du travail.

CHAPITRE DEUXIEME

LES RELATIONS M.T.M.-M.E.Q.

1- UNE ENTENTE QUI DEVIENT UNE MESENTENTE

Nous avons tenté de démontrer précédemment que la Loi 51 respecte une certaine logique en instaurant deux niveaux d'intervention: Un niveau consultatif, les C.C.R.; et un niveau administratif, les Commissions de formation professionnelle. Ce que le premier niveau décide, le second l'exécute grâce à ses différents services.

De même, l'entente M.T.M.-M.E.Q. (30 septembre 1972) découle d'une certaine logique. Face aux contribuables, il eut été aberrant, à l'époque, que les Commissions de formation professionnelle établissent un réseau parallèle d'équipements alors que celui des C.S.R. et des C.E.G.E.P. n'est utilisé que quelques heures par jour. Et si l'entente M.T.M.-M.E.Q. accorde aux institutions de formation, l'exclusivité des activités pédagogiques, il est normal qu'on élabore une entente regroupant certains principes de nature à faciliter la tâche de l'un et de l'autre.

Malheureusement, l'expérience vécue des huit dernières années démontre que la collaboration et la concertation souhaitées par les autorités supérieures des deux ministères n'ont jamais été utilisées comme une nécessité à la réussite de l'application du programme de formation. On a davantage utilisé cette entente comme une porte ouverte pour s'immiscer dans les responsabilités des autres au nom d'un meilleur service au client. Et, c'est ainsi que la concertation et la collaboration recherchées ont donné naissance à toutes sortes de situations conflictuelles.

Pour appuyer ce qui précède, nous pourrions citer des centaines d'exemples, qui témoignent d'une incompréhension de la Loi 51, du rôle des Commissions de formation professionnelle et des mécanismes mis de l'avant par les deux ministères pour permettre à chacun de réaliser son mandat à l'intérieur de ses responsabilités. Limitons-nous à quelques-uns:

1.1 LES ACTIVITES PREFORMATION

Dans une perspective d'assurer adéquatement la réalisation du plan, il devient essentiel de "placer la bonne personne, à la bonne place". En d'autres termes, si un poste de mécanicien est vacant, il est logique et normal de chercher à recruter le meilleur homme pour occuper l'emploi, d'analyser ses acquis, de lui tracer un profil de formation et de le confier, par la suite et s'il y a lieu, à une institution d'enseignement.

Malheureusement, lorsque les C.F.P. ont décidé d'accentuer la prise de leurs responsabilités dans le dossier des activités préformation, la collaboration des instances d'enseignement fut telle que celles-ci ont, dans l'ensemble, refusé de remettre aux C.F.P. les documents nécessaires pour tracer un profil de formation. Bien plus, dans certaines régions, on a assisté à la mise sur pied de services parallèles reprenant, sous le couvert de services à la collectivité, les activités préformation déjà réalisées par les Commissions de formation professionnelle.

1.2 LA DETECTION DES BESOINS DE FORMATION

Dans le dossier de la formation à temps partiel en institution, l'entente attribue au M.T.M. la responsabilité de l'identification des besoins, de l'inscription et de la sélection des candidats puis de la formation des groupes. Le fait de confier ces responsabilités aux Commissions de formation professionnelle relève également d'une logique qui saute aux yeux.

Nous sommes portés à croire que les auteurs de l'entente M.T.M.-M.E.Q. ont fait preuve d'une logique aussi évidente en mentionnant que les C.F.P., si elles le désirent, peuvent impliquer dans la réalisation des activités précitées, les représentants du M.E.Q. Cette collaboration peut certes s'avérer efficace et nécessaire lorsque, par exemple, la formation des groupes commande le respect de critères d'ordre pédagogique, que les candidats à un cours doivent respecter certains pré-requis, que le régime pédagogique nécessite un groupe homogène, etc...

Actuellement, la collaboration des institutions tant secondaires que collégiales est telle qu'elles cherchent à réaliser totalement ces activités. Pour ce faire, on mobilise des fonds et des ressources humaines qui seraient fort mieux placés dans la recherche de méthodes d'enseignement et dans l'élaboration de contenus de cours qui répondraient davantage aux besoins du marché du travail.

En d'autres termes, ceci amena les responsables à accentuer leur effort beaucoup plus sur le volume que sur la recherche d'une plus grande satisfaction du besoin exprimé.

1.3 LA PROMOTION

L'entente M.T.M.-M.E.Q. mentionne que c'est à la Commission de formation professionnelle qu'incombe la responsabilité de diffuser le plan de formation professionnelle. Décision logique que celle de confier à l'organisme responsable de la réalisation du plan, l'activité de diffuser ce plan.

Là encore, la collaboration souhaitée a pris la forme d'une guerre publicitaire, d'abord entre les instances du M.E.Q. et les C.F.P., puis entre les instances mêmes du M.E.Q. Inutile de relever ici les guerres épiques que se sont livrées, dans certaines régions, les Commissions de formation professionnelle et les instances du M.E.Q.

Il suffirait de noter les espaces publicitaires et les temps d'antenne achetés par les institutions de formation de niveau secondaire et collégial. Depuis quelques années, dans certaines régions, on assiste à une escalade dans la publicité qui frise l'indécence: à une page de publicité diffusée par une C.F.P., l'institution d'enseignement réplique par deux pages.

1.4 L'ÉVALUATION POSTFORMATION

Si un cours est dispensé pour combler une pénurie, il est logique et normal, après coup, de vérifier la performance. Et si le cours n'a pas atteint l'objectif désiré, il est aussi normal et logique d'en chercher les causes, ne serait-ce que pour éviter la répétition des mêmes erreurs.

C'est pour respecter cette logique que l'entente M.T.M.-M.E.Q. confiait à un organisme "indépendant", en l'occurrence la Commission de formation professionnelle, la responsabilité d'évaluer l'atteinte des objectifs. Et il est normal que cette activité se réalise en collaboration avec les institutions de formation.

Aujourd'hui, la collaboration souhaitée est devenue pour un bon nombre d'institutions, l'occasion de réaliser elles-mêmes cette activité.

Par voie de conséquence, on achète à répétition des cours qui ne correspondent plus aux besoins, mais qui ont l'avantage d'occuper un professeur ou un local. Comment expliquer autrement le fait que des évaluations démontrent un taux de placement à peu près nul pour certains cours, mais que ceux-ci sont toujours dispensés, année après année?

1.5 L'ORGANISATION DE LA FORMATION

La Loi 51, chapitre II, article 7, paragraphes a) et b) reconnaît aux Commissions de formation professionnelle le droit de dispenser des cours ou de conclure des ententes avec tout organisme capable de répondre au besoin de formation. L'entente M.T.M.-M.E.Q. a enlevé ce droit aux C.F.P. en confiant aux institutions du M.E.Q., l'exclusivité de dispenser la formation.

En soi, on ne peut s'élever contre une telle décision commandée par un souci d'économie. Toutefois, si nous n'avons pas d'objection à nous approvisionner chez un fournisseur unique et privilégié, faudrait-il que l'acheteur ne soit pas à la merci du vendeur, situation que connaît actuellement la formation professionnelle des adultes.

Actuellement, le monde du travail est à la merci des institutions de formation qui sont disposées à satisfaire les besoins selon des règles de jeu qu'elles établissent elles-mêmes. Une fois le besoin identifié et la clientèle dépitée, on est à la merci des institutions d'enseignement, i.e.:

- A) elles engagent le professeur de leur choix, décident unilatéralement de l'école et des équipements;
- B) elles sont réticentes à adapter leurs programmes aux besoins spécifiques du marché du travail;
- C) elles décident à leur gré s'il y aura ou non des stages en industrie;
- D) le coût des cours devra rencontrer leurs propres normes administratives;
- E) elles préfèrent souvent suréquiper un milieu plutôt que viser une certaine polyvalence et une certaine mobilité dans les équipements transférables d'une institution à l'autre: mécanique de machinerie légère, équipement audio-visuel, moteurs, etc...
- F) elles effectuent les évaluations pédagogiques, quand elles le font, comme étant une chasse gardée;
- G) etc...

Nous pourrions sans doute élaborer encore longtemps dans la même veine, mais nous croyons avoir fourni suffisamment d'exemples pour illustrer que l'entente M.T.M.-M.E.Q. (30 septembre 1972), dont l'objectif premier visait à établir des règles de concertation et de collaboration entre les ministères, et cela, dans le respect des responsabilités de chacun, n'a pas donné les résultats escomptés.

Cette situation confuse a définitivement empêché les Commissions de formation professionnelle d'assumer efficacement leur rôle de coordination de la formation professionnelle des adultes à l'intérieur d'une région administrative.

2- DES OBJECTIFS DIVERGENTS ET DIFFERENTS

Pour terminer le tableau des relations Education-Travail, nous aimerions souligner trois autres aspects qui, de notre avis, ne sont pas sans avoir d'influence sur la nature et la qualité des résultats produits par rapport aux résultats anticipés. Il faut se rappeler que dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre, la formation professionnelle de l'adulte vise d'abord et avant tout, à réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi, ce qui explique qu'elle soit essentiellement centrée sur l'exercice d'un métier.

Premièrement, en garantissant au M.E.Q. l'exclusivité de dispenser la formation, le M.T.M. a beaucoup misé sur l'efficacité de la collaboration puisqu'il était conscient de l'absence de solutions de rechange dans les cas où le M.E.Q. ne répondrait pas à ses attentes. L'absence de collaboration n'a pas favorisé le développement désiré et on constate aujourd'hui que:

- au niveau des contenus, on applique à des adultes souvent très expérimentés, les mêmes contenus de formation que ceux utilisés auprès des jeunes (clientèle sans expérience) et de plus, on y greffe sensiblement les mêmes pré-requis académiques;
- au niveau de la pédagogie, on n'a pas su développer de façon satisfaisante, une véritable pédagogie des adultes. Dans beaucoup de cas, l'enseignant a été formé pour enseigner aux jeunes et ne vient aux adultes que pour un "à côté" ou, s'il y est transféré en permanence, sans aucune notion d'andragogie;
- au niveau de la disponibilité des ressources humaines et physiques, la clientèle des jeunes a toujours priorité d'utilisation sur celle des adultes.

Deuxièmement, au niveau de la formation des adultes, nous assistons à un conflit entre deux missions gouvernementales: la première, dévolue au M.E.Q., consiste à développer le sens social et la culture des individus; la seconde, dévolue au M.T.M., vise à développer le côté main-d'oeuvre des individus pour leur permettre de participer le plus harmonieusement possible à l'effort économique.

Evidemment, la formation professionnelle ne doit pas engendrer des robots. Cependant, si nous admettons le bien-fondé de cette affirmation lorsqu'il s'agit de la formation des jeunes, la situation est d'autant plus vraie dans le cas du travailleur qui, après sa journée de travail, suit des cours dans le but de se recycler ou de se perfectionner en vue d'augmenter sa compétence.

Enfin, l'expérience des dernières années nous amène à conclure que la transmission des connaissances aux adultes constitue, pour les institutions de formation du M.E.Q., une fin à atteindre alors qu'au M.T.M. et à ses instances, celle-ci est un moyen utilisé dans la production de résultats.

CHAPITRE TROISIEME

UN COUP DE BARRE S'IMPOSE

Le moins que l'on puisse dire, c'est que le tableau brossé dans le chapitre précédent pourrait être plus positif. Au Québec, la formation professionnelle des adultes est malade et donne lieu à un fouillis administratif incomparable, fouillis qui repose sur des guerres de juridiction.

D'un autre côté, il y a les employeurs et les salariés qui n'ont que faire de ces guerres de juridiction. Et à moins de donner le coup de barre qui s'impose, les partenaires sociaux apprendront à se débrouiller par leurs propres moyens. Inutile de citer ici des exemples d'employeurs ou de groupements de salariés qui ont établi leur propre système de formation.

1- DEUX CLIENTELES, DEUX BESOINS

Tant et aussi longtemps qu'on n'établira pas une ligne de démarcation entre l'adulte-salarié et l'adulte-individu, on connaîtra des guerres de juridiction. Face à un besoin de formation, un ministère aura l'impression que l'autre joue dans ses plates-bandes et vice-versa.

Nous sommes conscients qu'une telle distinction vient à l'encontre de "*l'unicité de la personne*", un thème prôné par les autorités du ministère de l'Éducation. Nous ne nions pas qu'un menuisier est avant tout un être humain, mais les faits nous démontrent qu'il peut avoir des besoins de formation à titre de menuisier et à titre d'individu.

Quand notre menuisier doit retourner à l'école pour rafraîchir ses connaissances du métier, c'est un client qui a un besoin bien spécifique. Quand notre menuisier décide de retourner à l'école pour acquérir des connaissances qui ne sont pas liées à l'exercice de son métier, c'est un autre client, dont les impératifs de formation sont fort différents.

Pour nous, l'un peut aller sans l'autre, l'un n'est pas incompatible avec l'autre, l'un n'est pas plus valable que l'autre. Les deux, cependant, correspondent à la réalité.

Pour nous, quand notre menuisier doit remettre à jour ses connaissances technologiques, c'est une démarche qui s'associe étroitement avec le monde du travail, et il est normal que cet individu soit pris en main par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre. Dans l'autre cas, c'est au ministère de l'Education d'assumer la responsabilité de former cet individu.

Nous passons volontairement sous silence l'aspect monétaire de ces deux volets de formation. Nous croyons qu'il appartient à l'Etat d'assumer la responsabilité financière de l'un et l'autre.

2- NECESSITE D'UNE POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE

"Un pré-requis à l'établissement d'une véritable politique de formation professionnelle est la définition du cadre plus général qu'est la politique de main-d'oeuvre, ou encore une politique du marché du travail". Ces propos sont de l'honorable Pierre-Marc Johnson, qui s'adressait alors, à titre de ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre, aux délégués de Colloque 80.

Dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre, la formation professionnelle est un des éléments qui permet d'assurer l'adéquation entre l'offre et la demande. En d'autres termes, face à une technologie qui nécessite tel type de main-d'oeuvre, et la main-d'oeuvre disponible, c'est à la formation professionnelle que revient la tâche d'ajuster l'une à l'autre.

Tant et aussi longtemps que le Québec ne se sera pas doté d'une politique de main-d'oeuvre, la formation professionnelle sera, comme le soulignait Monsieur Roger Carbonneau, vice-président exécutif du Centre des dirigeants d'entreprise, alors qu'il portait la parole à Colloque 80, *"l'enfant pauvre dans le système d'éducation au Québec"*.

C'est dans le même esprit que Monsieur Roger Carbonneau précisait: *"On a le goût de n'adresser qu'un seul reproche au système actuel de formation professionnelle, c'est celui d'être coupé des réalités sociales et des besoins du marché du travail"*.

3- UN RETOUR AUX SOURCES

Une formation coupée des réalités sociales et des besoins du marché du travail: voilà la constatation qui s'est dégagée de Colloque 80, une rencontre d'employeurs et de salariés réunis autour du thème: "Pour une formation professionnelle à la dimension du marché du travail québécois".

C'est également le dénominateur commun que l'on dégage en analysant les mémoires déposés par divers organismes devant le Comité de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80, un comité mis sur pied par le Parlement fédéral, et qui a reçu les doléances et les recommandations d'organismes aussi prestigieux que l'Association des manufacturiers canadiens, le Congrès du travail du Canada, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, etc...

Pour tous ces organismes, il est impensable d'avoir une politique cohérente de formation professionnelle de la main-d'oeuvre sans une association étroite ETAT-EMPLOYEURS-SALARIES. En effet, s'il appartient de droit à l'ETAT d'élaborer les politiques de main-d'oeuvre, dont la formation professionnelle est un élément, il est logique que l'ETAT, dans sa démarche, s'associe le marché du travail: les EMPLOYEURS et les SALARIES.

Colloque 80 a permis de sonder le pouls des partenaires sociaux sur ce sujet. Et l'unanimité qui s'est dégagée autour de ce concept nous rend optimistes quant au succès que pourrait connaître une telle association.

Ainsi, parmi quelques réflexions livrées en vrac aux délégués de Colloque 80 sur la formation professionnelle, l'adjoint au bureau exécutif de la Fédération des Travailleurs du Québec, Monsieur Michel Grant, déclarait: *"Un premier élément consiste en l'importance que revêt, pour la F.T.Q., l'implication étroite des partenaires sociaux dans l'élaboration, la mise en place et l'évaluation de la formation professionnelle"*. Il était alors en parfait accord avec le président de sa centrale, Monsieur Louis Laberge, qui venait déclarer plus tard: *"Pour nous, à la F.T.Q., notre engagement a été pris depuis longtemps et nous n'avons pas changé d'idée. Nous croyons toujours que la formation professionnelle ne peut se faire sans l'engagement et sans la participation des partenaires sociaux"*.

Même volonté de s'impliquer chez les représentants patronaux. Il en est ainsi pour Monsieur Jean-Paul Cadieux, directeur des ressources humaines à la Coopérative Fédérée, qui affirme: *"Cette participation à l'administration ne doit cependant pas l'être que pour la forme. Elle doit inspirer l'exercice de pouvoirs réels et la prise de décision exécutoire... Il est donc important que les centres de décisions demeurent à proximité de ceux qui devraient être les plus impliqués dans ce domaine, c'est-à-dire, les partenaires sociaux"*.

Unanimité d'être impliqués dans tout le processus de formation professionnelle de la main-d'oeuvre. Et surtout, unanimité d'être les véritables maîtres-d'oeuvre de la formation professionnelle, une volonté qui prend ses assises dans le goût amer qu'a gardé le monde du travail de la Mission OPES, où la participation des employeurs et des salariés n'a servi, en quelque sorte, que de caution morale à des décisions de fonctionnaires.

Pour remettre la formation professionnelle de la main-d'oeuvre dans la bonne voie, et surtout pour assurer à cette formation la crédibilité qu'elle doit avoir face au monde du travail, nous croyons essentiel de respecter les deux principes élaborés précédemment, à savoir:

- A) que la formation professionnelle doit être intégrée et dispensée dans le cadre d'une politique plus globale, soit une politique de main-d'oeuvre;
- B) que, dans cette politique de main-d'oeuvre, la formation professionnelle, qui constitue l'outil privilégié pour amoindrir les effets de déstabilisation sur le marché du travail, fasse l'objet d'une association étroite de l'ETAT avec le monde du travail: les EMPLOYEURS et les SALARIES.

Plusieurs façons s'offrent pour articuler une telle collaboration. D'ailleurs, l'A.P.C.F.P. a déjà transmis au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, la façon dont elle en voyait l'articulation. D'autres organismes ont aussi fait voir leur position à ce sujet. Il ressort que dans chacune des positions avancées, une constante commune se dégage, c'est-à-dire, l'implication des partenaires sociaux dans tout le processus.

CONCLUSION

En 1969, avec la Loi 51 (1), nous avons vu le désir du législateur d'étendre à l'ensemble du monde du travail une structure (2) qui semblait satisfaire le secteur des métiers régis. Il suffit d'écouter les employeurs et les salariés qui ont connu la période des Commissions et des Centres d'apprentissage pour apprendre que *"C'était le bon temps... qu'à ce moment-là, la main-d'oeuvre était qualifiée... etc..."*.

En sanctionnant la Loi 51, l'Assemblée nationale a voulu permettre aux premiers intéressés dans la formation professionnelle - les employeurs et les salariés - l'occasion de dire ce qu'ils voulaient comme main-d'oeuvre. Au fil des ans, le monde du travail a été écarté des pouvoirs décisionnels au profit d'une bureaucratie et d'un fonctionnarisme de plus en plus voraces.

Certes, nous sommes conscients que la Loi 51 présentait certaines lacunes. Après onze ans et en constatant tout ce qui s'est passé et tout ce qui se passe depuis quelques temps, nous sommes en droit de nous demander si la plus grande faiblesse de la Loi 51 n'aura pas été l'oubli de déterminer une clientèle précise.

(1) Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (Chap. 51 des lois de 1969)

(2) Loi de l'aide à l'apprentissage (9, Geo. VI, Chap. 41)

Pourtant, cette loi ne visait qu'un objectif: Permettre au monde du travail d'avoir son mot à dire dans la formation professionnelle de la main-d'oeuvre. Pour nous, de l'Association provinciale des Commissions de formation professionnelle, un organisme formé de membres élus par le monde du travail, il nous apparaît que tout changement qui ne viserait pas la prise en main de la formation professionnelle par ceux qui s'y connaissent vraiment - les employeurs et les salariés - serait futile.

Que cette prise en main par le monde du travail s'articule autour d'une commission de formation professionnelle, d'un conseil de formation ou d'une commission de formation industrielle, peu importe. A titre de représentants du monde du travail, nous nous plaçons au-dessus de ces contingences.

Ce qu'il faut pour remettre la barque à flot, c'est que la formation professionnelle de la main-d'oeuvre relève d'un interlocuteur unique. Et de tout temps, ce maître-d'oeuvre a été et sera celui qui est le plus au fait en la matière et qui est bien loin des préoccupations du fonctionnarisme: le monde du travail.

RECOMMANDATIONS

Compte-tenu de tout ce qui précède, l'Association provinciale des Commissions de formation professionnelle recommande:

- 1- Que le gouvernement du Québec, par le biais de son ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, se dote le plus tôt possible d'une politique de main-d'oeuvre dont la formation professionnelle sera un élément intégré.
- 2- Que l'on établisse une distinction au niveau de la formation professionnelle des adultes, à savoir qu'il existe une clientèle dont le besoin de formation est généré par des impératifs économiques, et une clientèle dont le besoin de formation correspond à des préoccupations d'ordre individuel.
- 3- Que la responsabilité de former chaque clientèle soit confiée à des ministères différents, soit au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, pour les besoins correspondant à des impératifs économiques, soit au ministère de l'Education, pour les besoins de tout autre nature.
- 4- Que le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre considère le ministère de l'Education comme un fournisseur privilégié pour donner suite aux besoins de formation de ses clients, qu'il détermine les mécanismes opérationnels et qu'il continue d'exercer ses responsabilités sur le processus, incluant celles de contrôle, de financement et d'évaluation. Qu'il soit autorisé à se prévaloir de l'article 7, paragraphes a) et b), de la Loi 51, lorsque le ministère de l'Education sera jugé inapte à répondre aux besoins.

- 5- Que le gouvernement du Québec, dans l'élaboration de sa politique de main-d'oeuvre et dans la mise en place d'une politique intégrée de formation professionnelle, s'associe étroitement avec le monde du travail, les employeurs et les salariés.
- 6- Que l'application des politiques de main-d'oeuvre et de formation professionnelle relève d'une administration régionale où le monde du travail aurait une représentation paritaire, mais majoritaire quant à celle de l'Etat.
- 7- Que soit réduit au minimum, le nombre d'organismes intervenant dans le processus de l'organisation et de la réalisation des programmes de formation de la main-d'oeuvre.
8. En matière de formation professionnelle, que l'organisme chargé de l'administration régionale soit reconnu comme l'interlocuteur unique et qu'il possède, en conséquence, tous les pouvoirs nécessaires lui permettant de gérer toutes et chacune des étapes de la formation de la main-d'oeuvre, y compris le contrôle des budgets attribués à la région.
9. Enfin, quant à la manière d'articuler un système conforme aux recommandations qui précèdent, il serait prématuré de décider des mécanismes avant que l'encadrement du système lui-même ne fasse l'objet d'un consensus.