

mémoire

présenté à la Commission d'étude
sur la formation professionnelle
et socio-culturelle des adultes.



**Commission
de formation
professionnelle**
de l'Abitibi-Témiscamingue

T A B L E D E S M A T I E R E S

	<u>PAGE</u>
1.- Historique, mission et objectifs spécifiques de la Commission de formation professionnelle (C.F.P.)	1
2.- Motifs amenant la présentation du mémoire	3
3.- Principes généraux et contexte dans lequel oeuvre la C.F.P.A.T.	4
4.- Ses usagers ou adhérents	5
5.- Structure et organisation	9
6.- Services dispensés	16
7.- Pédagogie	20
8.- Financement	21
9.- Projets particuliers	24
10.- Conclusion et recommandations	33

1.- HISTORIQUE, MISSION ET OBJECTIFS SPECIFIQUES DE LA COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE (C.F.P.)

La formation professionnelle de la main-d'oeuvre constitue une préoccupation de premier plan pour les gouvernements depuis au-delà de trente (30) ans. En 1945, il y eut l'adoption de la loi de l'aide à l'apprentissage. Les Commissions d'apprentissage avaient alors leurs centres d'apprentissage, leurs équipements, leurs instructeurs et leurs propres programmes de formation. Jusqu'en 1969, ces centres d'apprentissage connurent une progression constante.

En 1945, les parties syndicales et patronales participaient, à titre de consultants et d'exécutants, à l'élaboration des programmes de formation et effectuaient ainsi un certain contrôle sur la qualité et la quantité de la main-d'oeuvre du marché.

De 1945 à 1969, la préparation professionnelle des individus était laissée à l'initiative des Commissions d'apprentissage qui étaient gérées et financées en partie par les patrons et les syndicats.

Le 13 juin 1969, l'Assemblée nationale du Québec sanctionnait le bill 49 et le 16 septembre 1970, la Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région du Nord-Ouest (C.F.P.N.O.) était légalement constituée en corporation.

Avec l'adoption du bill 49 en 1969, les C.F.P. avaient reçu le mandat de poursuivre l'enseignement professionnel, notamment les programmes d'apprentissage et la formation professionnelle des adultes.

En 1970, six (6) comités consultatifs régionaux (C.C.R.) étaient créés et ils regroupaient employeurs et salariés des secteurs suivants: agriculture, communications, forêt et dérivés de bois, services sociaux et transports. On consultait ces partenaires sociaux pour identifier et répondre à leurs besoins de formation.

Suite à l'adoption de la loi sur la formation et la qualification professionnelle et à une série de rencontres entre le ministère de l'Éducation (M.E.Q.) et le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre (M.T.M.), il y eut signature d'une entente entre le M.T.M. et le M.E.Q. .

L'entente M.T.M. - M.E.Q. de 1972 reconnaît un rôle prépondérant à la C.F.P. dans les activités reliées à la connaissance du marché du travail alors que le M.E.Q. voit à dispenser l'enseignement professionnel des adultes.

L'entente de 1972 modifie le rôle de la C.F.P. . Elle n'intervient plus que dans les activités de préformation (dépistage, orientation, counselling, sélection), de publicité, d'inscription des candidats (apprentis et cours à temps partiel), d'organisation et d'évaluation des résultats atteints (évaluation postformation).

En enlevant à la C.F.P. la responsabilité de l'enseignement professionnel aux adultes et en abandonnant la convocation des Comités consultatifs régionaux (C.C.R.), le M.T.M. a affecté radicalement la participation des partenaires sociaux concernant l'administration du système de formation professionnelle des adultes.

La C.F.P. ne peut assumer seule l'adéquation des besoins en et de la main-d'œuvre puisque la sélection des candidats à des cours de formation est la responsabilité des Centres d'emploi du Canada (C.E.C.) et que la diffusion de la formation est la responsabilité exclusive des institutions de formation du M.E.Q. .

2.- MOTIFS AMENANT LA PRESENTATION DU MEMOIRE

- Notre première raison est certes d'informer la Commission d'étude des structures, des rôles et des fonctions de notre C.F.P. dans le dossier de la formation professionnelle des adultes (F.P.A.);
- Les observations et recommandations faites par les employeurs lors de nos deux (2) derniers colloques régionaux sur la formation des travailleurs;
- L'ambiguïté et le non respect des rôles établis par le Comité interministériel de régie pédagogique (entente M.T.M. - M.E.Q.);
- La Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de l'Abitibi-Témiscamingue (C.F.P.A.T.) constitue une expertise très valable de par son rôle et son efficacité dans la formation professionnelle des adultes (F.P.A.) depuis les dix (10) dernières années.

3.- PRINCIPES GÉNÉRAUX ET CONTEXTE DANS LEQUEL OEUVRE LA C.F.P.A.T.

Les principes généraux qui régissent le fonctionnement de notre C.F.P. peuvent se traduire par le principe directeur suivant: favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre.

De ce fait, la formation est orientée vers les besoins de recyclage et de perfectionnement exprimés par la clientèle adulte sur le marché du travail. Ce principe directeur est aussi pondéré par les besoins en main-d'oeuvre que nous manifestent les partenaires sociaux.

Notre champ d'activités couvre les sections temps plein et temps partiel de la formation professionnelle au niveau secondaire et collégial.

Il existe un souci constant et réel de fusionner les besoins de la main-d'oeuvre et ceux des entreprises (besoins en main-d'oeuvre).

4.- SES USAGERS OU ADHERENTS

Tout ce qui suit sera étudié sous deux (2) volets pour une période de trois (3) ans (1977 à 1980):

- Formation professionnelle temps plein
- Formation professionnelle temps partiel.

QUI SONT-ILS?

AU TEMPS PLEIN

Comme les programmes offerts au temps plein s'adressent surtout aux chômeurs, on y retrouve des candidats qui s'inscrivent individuellement à un cours particulier.

L'âge des gens varie de 16 à 60 ans pour une moyenne de 25,6 ans. Les hommes sont deux fois et une demie (2½) plus nombreux que les femmes. Les célibataires des deux (2) sexes sont deux (2) fois plus nombreux que les gens mariés. Soixante-six pour cent (66%) des étudiants ont des études correspondant au secondaire deuxième (2e) cycle; 6,5% ont complété des études non terminales au niveau collégial.

Trente-deux pour cent (32%) des candidats ont déjà suivi des cours aux adultes depuis 1967 et 57,2% de ceux-ci, l'ont fait en formation générale et 42,8% en formation professionnelle.

Donc, sur une moyenne de quatre cent cinquante (450) étudiants, cent quarante-quatre (144) ont déjà suivi des cours; quatre-vingt-deux (82) en formation générale et soixante-deux (62) n'avaient pas fait un choix définitif de profession puisqu'ils se retrouvent encore sur des cours de formation professionnelle. D'autres veulent se perfectionner dans leur métier en s'inscrivant à un cours de perfectionnement.

Vingt-trois pour cent (23%) des candidats ont déjà fait des études en rapport avec le cours demandé; l'expérience de travail directement reliée au cours s'applique pour 47% des candidats. Les candidats ont une expérience moyenne sur le marché du travail de 8,5 ans.

AU TEMPS PARTIEL

Au temps partiel on retrouve des candidats qui s'inscrivent individuellement ou en groupe. Ils viennent pour parfaire leurs connaissances dans un domaine donné. Depuis deux (2) ans, les travailleurs de la construction s'inscrivent au cours "Sécurité construction". Ce cours pourrait devenir obligatoire pour l'obtention de leur carte de classification régionale; des cours sur le système international sont aussi offerts à ce groupe de travailleurs ainsi qu'aux mesureurs de bois.

Le secteur commercial voit beaucoup de ses travailleurs (ses) se perfectionner en tenue de livres, dactylographie, sténographie et français. Les cours de service de bar et restaurant dispensés par l'Institut de Tourisme et d'Hôtellerie du Québec (I.T.H.Q.) répondent aux besoins du secteur hôtelier.

COMMENT ONT-ILS ACCES A NOS SERVICES?

AU TEMPS PLEIN

La publicité fuse de toutes parts: radio, télévision, journaux locaux et dépliants.

Quand les adultes ont besoin d'orientation ou d'une étude de dossier afin d'établir leur profil de formation, ils se présentent au service admission de notre organisme. Ce service fait aussi des recommandations face à certains adultes et ce, pour certains cours.

AU TEMPS PARTIEL

Les candidats sont informés des cours offerts dans des semaines intensives de publicité, soit en septembre et en janvier, mais le recrutement s'échelonne l'année durant. Ils se présentent au service de l'admission et manifestent leur désir de perfectionnement. On répond à leurs attentes par des commandes de cours acheminées au M.E.Q. .

PARTICIPENT-ILS A LA DEFINITION DES BESOINS?

AU TEMPS PLEIN

Au temps plein, les besoins nous parviennent des employeurs et des travailleurs. Les cours sont demandés en fonction des ouvertures sur le marché et ce, dans une localité donnée. Si plusieurs travailleurs manifestent le besoin d'un cours spécifique, on s'efforce de répondre à leur besoin suite à une étude des possibilités d'embauche au niveau régional.

AU TEMPS PARTIEL

Ce sont les candidats et les employeurs qui définissent et signalent leurs besoins spécifiques.

PARTICIPENT-ILS AUX CONTENUS, AUX REALISATIONS DES ACTIVITES, A L'EVALUATION
DES ACTIVITES OU DES PROJETS?

AU TEMPS PLEIN

Les employeurs y participent par l'ajustement des monographies, par des colloques que nous organisons et par des rencontres avec les secteurs visés. Les candidats y participent de façon indirecte par les réponses et les commentaires écrits dans les questionnaires de relance du service évaluation postformation.

AU TEMPS PARTIEL

Les candidats peuvent influencer le contenu du cours.

La C.F.P. n'a aucun moyen de vérifier la formation qui est offerte aux candidats pendant la période de formation.

LES AXES D'AVENIR

En ce qui a trait au temps plein, la formule institution - industrie sera à explorer au maximum. Ce genre de formation permet aux candidats de mettre l'acquis tout de suite en pratique et par le fait même obtenir une certaine expérience et répondre plus adéquatement aux besoins des employeurs en permettant aux partenaires sociaux de contrôler au fur et à mesure la formation dispensée.

5.- STRUCTURE ET ORGANISATION

STATUT JURIDIQUE

La Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région du Nord-Ouest (C.F.P.N.O.) a été créée et constituée en corporation, le 16 septembre 1970 en vertu de la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre, chapitre 51 des lois de 1969 et par la suite, elle fut désignée sous l'appellation: Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région de l'Abitibi-Témiscamingue par un arrêté en conseil (No. 1098-77), le 30 mars 1977.

Notre C.F.P. comprend l'assemblée générale des membres, le conseil d'administration (12 personnes) et le bureau de direction (4 personnes). Il faut mentionner la représentativité paritaire des employeurs et des salariés au niveau de l'assemblée générale et du conseil d'administration.

Il serait bon de vous souligner le lien et la continuité entre notre structure consultative (conseil d'administration) et notre structure administrative (personnel permanent coordonnant l'organisation des cours en fonction des besoins exprimés).

PERSONNEL

La C.F.P.A.T. comprend:

- 1 directeur général
- 1 adjoint à la direction générale
- 1 coordonnateur au service promotion
- 1 coordonnateur au service admission
- 1 coordonnateur au service organisation (plan de formation)
- 1 coordonnateur au service évaluation postformation
- 4 responsables de section dans les secteurs
(Amos, La Sarre, Val d'Or et Ville-Marie)
- 3 responsables de section au siège social
- 12 personnes composent le personnel de soutien

Depuis le 31 mars 1973, il est à noter que le personnel enseignant n'est plus sous notre responsabilité.

LIENS AVEC LES AUTRES INTERVENANTS

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE (M.T.M.O.)

Selon les statuts approuvés par la loi, le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre (M.T.M.O.) constitue le lien d'autorité auprès de notre C.F.P. et détient tous les pouvoirs sur cette dernière.

Notre rôle et nos relations avec la Direction générale de la main-d'oeuvre (D.G.M.) sont parfois ambigus, nous avons maintes fois reproché, surtout depuis trois (3) ans, l'absence d'un interlocuteur valable pour notre C.F.P. qui serait en mesure d'établir des orientations précises dans la formation professionnelle et faire en sorte qu'une politique de formation des travailleurs puisse être intégrée dans une politique de main-d'oeuvre québécoise. Nous remarquons toutefois, le rôle d'autorité de la D.G.M. concernant l'aspect administratif.

Nous devons également déplorer le non fonctionnement des Comités consultatifs régionaux (C.C.R.) composés de quarante-huit (48) personnes qui sont sous la responsabilité de la Direction régionale de la main-d'oeuvre (D.R.M.). Bien que le nombre de nos membres du conseil d'administration soit demeuré le même depuis le début, soit douze (12), il n'en demeure pas moins que leur pouvoir de consultations est annulé dû au fait que les C.C.R. ne sont plus convoqués afin de fournir l'expertise et les besoins de formation des principaux secteurs d'activités.

L'évaluation des besoins qui incombe à la D.R.M. est très limitée aux besoins en main-d'oeuvre et à l'aspect quantitatif seulement. C'est ainsi que la C.F.P. doit combler cette lacune par une cueillette dynamique des besoins de formation auprès de la clientèle. Il y aurait certes lieu, de la part du M.T.M., d'impliquer davantage la C.F.P. dans tout comité de planification de main-d'oeuvre puisque la formation des travailleurs constitue un aspect important de la motivation au travail et au rendement escompté.

Notre rôle dans la formation en industrie (P.F.I.M.C.) est réduit à l'évaluation postformation des candidats, donc négligeable.

LE MINISTRE DE L'EDUCATION (M.E.Q.)

Considérant les ententes actuelles M.T.M. - M.E.Q., les mécanismes opérationnels et les additions et précisions à ces derniers, nous ne pouvons que constater le manque de concertation et de respect de ces ententes au niveau provincial. Ce qui entraîne bien sûr, les mêmes actions au niveau de notre région.

Exemples: - Promotion des cours de formation professionnelle faite par les Commissions scolaires (C.S.);

- Activités d'admission et de préformation sont reprises par les C.S. en guise de protestation face à notre responsabilité de ces services;

- Organisation de la formation:

Le M.E.Q. transpose aux adultes le modèle de formation chez les jeunes (régulier), il n'a pas fait les efforts pour développer la formation vers une optique "Main-d'oeuvre".

Le M.E.Q. ne respecte pas l'ajustement des monographies régionales, ni les commandes de cours spécifiques aux besoins exprimés;

- Evaluation postformation:

Le M.E.Q. ne tient pas compte des résultats produits, mais cherche à se justifier devant sa piètre performance.

Nous nous devons de vous souligner le conflit entre deux (2) missions gouvernementales qui se retrouve entre les mains d'un même ministère, soit le M.E.Q., à savoir:

- Développement personnel de l'individu dans la société, ou l'être en évolution, devrait être comblé par la formation socio-culturelle sous la responsabilité du M.E.Q.,
- Perfectionnement de la main-d'oeuvre québécoise qui devrait être comblé par la formation professionnelle sous la responsabilité de la C.F.P. .

Car, pour notre C.F.P., la formation des travailleurs est un "moyen" d'atteindre le marché du travail et en conséquence, le M.T.M. doit le contrôler. Alors que cette action constitue une "fin" pour le M.E.Q. .

Or, étant non satisfaisante, l'entente M.T.M. - M.E.Q. a été dénoncée par la C.F.P. dû à l'ingérence de plus en plus grande du M.E.Q. dans nos responsabilités.

COMMISSION D'EMPLOI ET D'IMMIGRATION DU CANADA (C.E.I.C.)

Il faudrait certes négocier l'Accord Canada - Québec selon un partage des responsabilités clairement définies, afin de permettre au M.T.M. d'être l'interlocuteur réel de la province.

Au niveau régional, nous devons remettre en cause la formule de sélection des travailleurs à la formation par les Centres d'emploi du Canada (C.E.C.) soit la méthode du premier dépisté, premier inscrit sur le cours. Nous sommes alors loin d'une sélection judicieuse et favorable à la poursuite de nos objectifs.

Nous devons aussi déplorer les différences d'interprétation des prérequis à la formation selon chaque conseiller en main-d'oeuvre. Chacun interprète les équivalences informelles (scolaires ou professionnelles) selon des critères non définis en plus d'avoir la complète juridiction sur la sélection des candidats à l'exception des apprentis dans les métiers réglementés.

AUTRES MINISTÈRES

Différents ministères sont occasionnellement nos clients, exemples: le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (M.A.P.A.Q.), ministère des Affaires Sociales (M.A.S.) etc...

COMMISSIONS SCOLAIRES (C.S.), COLLEGE DU NORD-OUEST (CEGEP - C.N.O.), UNIVERSITE

Mentionnons d'abord, notre absence de relations avec le Centre d'études universitaires dans l'ouest québécois (C.E.U.O.Q.). Nous reconnaissons toutefois que les Commissions scolaires (C.S.) et le Collège du Nord-Ouest (C.N.O.) sont mandatés pour dispenser la formation commandée par notre C.F.P. en plus de certifier les acquis de connaissances.

Le C.N.O. collabore à certaines activités comme l'élaboration de contenu de programmes et la publicité.

Aussi, a cause de l'autonomie de fonctionnement des C.S., le répondant régional du ministère de l'Education du Québec (R.R.M.E.Q.) n'a aucune autorité sur le service d'éducation aux adultes et il ne respecte même pas le choix des C.S. dans la distribution des cours aux annexes.

Les services d'éducation aux adultes sont des services auto-financés. En conséquence, c'est plus rémunérateur pour eux de transiger directement avec les clients (individus ou entreprises) puisqu'ils déterminent eux-mêmes le prix de leurs services. On remarque que si un cours P.F.M.C. (programme de formation en main-d'oeuvre canadienne) ou P.F.M.Q. (programme de formation en main-d'oeuvre québécoise) nécessite des investissements ou immobilisations spéciaux, ils ne sont plus intéressés parce que leur marge de profit diminue ou disparaît.

GROUPES, FEDERATIONS, ASSOCIATIONS DIVERSES

Notre affiliation aux organismes mentionnés ci-dessous est facultative et selon leurs besoins; nos relations sont sporadiques mais permanentes.

Voici la liste de ces organismes:

- Association des constructeurs de l'Ouest du Québec (A.C.O.Q.)
- Association des employés de bureau du Témiscamingue
- Association des entrepreneurs en construction du Québec (A.E.C.Q.)
- Association des hôteliers du Témiscamingue
- Association des secrétaires de l'Abitibi-Témiscamingue (A.S.A.T.)
- Association touristique régionale de l'Abitibi-Témiscamingue (A.T.R.A.T.)
- Centre de santé Ste-Famille
- Centre des services sociaux (C.S.S.)
- Corporation des Électroniciens
- Équipe régionale de formation aux adultes autochtones (E.R.F.A.A.)

- Fédération des garagistes du Témiscamingue
- Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (F.I.P.O.E.)
- Fraternité unie des charpentiers-menuisiers d'Amérique, local 134
- Institut du Tourisme et d'Hôtellerie du Québec (I.T.H.Q.)
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (M.A.P.A.)
- Ministère des Affaires sociales (M.A.S.)
- Office de la construction du Québec (O.C.Q.)
- Poste d'affectation de la région 08 inc.
- Syndicat de gestion
- Union des journaliers et plombiers, local 62 et le local 144
- Union des opérateurs de machinerie lourde du Québec, local 791
- Union des producteurs agricoles (U.P.A.)

LIENS AVEC LES ENTREPRISES

Notre C.F.P. étant constituée par les partenaires sociaux, nous sommes les représentants des entreprises dans le dossier de la formation des adultes. Aussi, de par notre structure décentralisée, nos responsables de section dans les secteurs sont à la fine pointe de l'information et attentifs aux besoins signalés par les entreprises.

Les deux (2) colloques que nous avons organisés nous ont permis de constater jusqu'à quel point la formation dispensée par les C.S. ne répondait pas aux besoins des entreprises. On nous reprochait de former des individus selon les disponibilités physiques et pédagogiques des C.S. .

Toutefois, grâce à nos liens très étroits avec les entreprises de notre région, nous leur permettons de collaborer à l'élaboration de certains cours par des commandes spécifiques afin de répondre à leurs besoins réels et de ce fait, pallier à des pénuries de main-d'oeuvre persistantes depuis déjà trop longtemps.

6.- SERVICES DISPENSES

On peut regrouper les services dispensés par la C.F.P. à la clientèle travailleurs-employeurs en quatre (4) catégories:

- Service promotion,
- Service admission,
- Service organisation (plan de formation),
- Service évaluation postformation.

SERVICE PROMOTION

Le service promotion informe et sensibilise les adultes à l'importance de la formation professionnelle que ce soit à temps plein ou à temps partiel au niveau collégial et secondaire.

Ainsi il fait connaître à la clientèle adulte de l'Abitibi-Témiscamingue les possibilités de formation qui sont offertes au niveau régional et nous pouvons, par le fait même, identifier notre organisme auprès de tous les travailleurs adultes de notre territoire.

Le service promotion fut le premier initiateur au Québec à utiliser une nouvelle identification des cours afin d'offrir une plus grande possibilité aux femmes adultes de notre région par exemple: boucherie et non boucher, bouchère.

SERVICE ADMISSION

Le service de l'admission doit renseigner les organismes et les individus sur les conditions d'admission à la formation professionnelle des adultes

et à l'exercice de métiers et professions. Il voit à ce que les candidats recrutés possèdent les aptitudes susceptibles de combler les pénuries en main-d'oeuvre par l'acquisition des connaissances découlant du plan de formation vers lequel ils ont été dirigés.

Deux (2) éléments de ce service contribuent à servir la clientèle: l'admission et l'inscription. D'abord l'admission a pour but de déceler les besoins de formation d'un adulte. Les principales activités servant à réaliser ce mandat, sont les suivantes: l'accueil et les entrevues d'identification des besoins, l'information scolaire et professionnelle, le counselling d'orientation, l'évaluation des dossiers académiques des clients intéressés par le programme de formation de la main-d'oeuvre (P.F.M.C.) et la demande d'admission des candidats à la formation générale, à la formation professionnelle temps plein et aux métiers réglementés.

L'inscription a pour but de recruter la clientèle admissible à la formation professionnelle à temps partiel et à l'apprentissage des métiers réglementés (candidats avec carnet d'apprentissage ou certificat de qualification).

SERVICE DU PLAN DE FORMATION

Le service du plan de formation participe au comité intra-régional de distribution dans le but de prioriser les cours à temps plein débutant (type A) ou perfectionnement (type B) qui constitueront l'annexe pour chacune des années financières.

Le service joue un rôle important dans la coordination de l'annexe. Il confirme les commandes de cours prévus, il émet les commandes spécifiques de cours additionnels, il informe les détenteurs de cartes de cours des modifications de durée, de date, de début ou de fin, les prolongations et les annulations de cours.

Cette coordination est assurée en collaboration avec le monde du travail, tant pour la vérification des contenus de formation, les analyses de tâches et les différentes modifications qui peuvent être apportées en cours d'année, ce qui implique nécessairement des contacts permanents avec le milieu du travail.

La plupart des cours de formation professionnelle secondaire et collégiale ont fait l'objet de vérification de besoins auprès des employeurs de la région. De même le colloque régional regroupant des employeurs de différents secteurs d'activités leur a permis de nous signaler les besoins de formation.

Selon les besoins exprimés par les différentes Commissions scolaires (C.S.), le service peut aider à l'organisation des stages industriels. Avec l'aide d'un représentant du Centre d'emploi du Canada (C.E.C.) et du répondant régional du ministère de l'Éducation (R.R.M.E.Q.), le service distribue et contrôle le budget temps partiel régional.

SERVICE EVALUATION POSTFORMATION

La formation étant dispensée, il est nécessaire de revoir et d'évaluer les différentes activités de formation en rapport avec les objectifs initiaux. Ainsi le rôle du service évaluation postformation est de fournir une rétroaction au système de la formation professionnelle des adultes dans le but d'améliorer ce dernier. Les objectifs du service se réalisent à moyen et à long terme: il est possible de recevoir des données mesurables huit (8) mois après le cours.

Les caractéristiques retenues en formation professionnelle sont le placement (rapidité et le taux) et le gain suite aux cours à temps plein de notre région. Nous évaluons également presque tous les programmes de formation en industrie (P.F.I.M.C.) sauf ceux qui s'adressent aux employés déjà en emploi dans l'entreprise. Notre étude porte sur la stabilité des candidats dans l'entreprise formatrice. Le service peut être appelé à assurer un suivi sur les cours à temps partiel à la demande de la table régionale.

Une étude de la clientèle ayant séjourné sur le projet "Formation préparatoire à l'emploi" (F.P.E.) est préparée par le service de l'évaluation postformation. La C.F.P. participe également au comité tripartite (C.F.P., C.S. et C.E.C.).

SERVICES AUX EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS

Il est à noter que la C.F.P. ne se limite pas aux quatre (4) services décrits plus haut. Celle-ci assure une participation continue au niveau des différentes entreprises régionales qui accordent une importance au développement du dossier de la formation. Voulant répondre aux besoins réels en main-d'oeuvre, la C.F.P. se soucie d'adapter la main-d'oeuvre tant aux changements technologiques (ex.: le plan quinquennal de transformation de l'usine Tembec) qu'aux nouvelles industries (cours de chimie analytique pour Donohue Normick). Désireux de posséder et de maintenir une main-d'oeuvre qualifiée, nous accordons également une grande importance au perfectionnement et au recyclage des travailleurs.

Que ce soit auprès des diverses associations patronales et ouvrières, la C.F.P. a une volonté de connaître et d'approfondir son marché du travail et d'assurer une présence efficace au sein de sa collectivité.

7.- PEDAGOGIE

Nous reconnaissons au M.E.Q. la responsabilité première de la pédagogie. Toutefois, le M.T.M. par la voie de la C.F.P. a comme rôle de s'assurer que la formation dispensée réponde aux besoins du marché de l'emploi.

Par conséquent, il est essentiel d'avoir droit de regard durant la formation. L'élaboration des contenus de cours, les méthodes de même que les connaissances à transmettre, devraient être une responsabilité partagée entre la C.F.P., les partenaires sociaux et les institutions d'enseignement.

Nous déplorons le fait de ne pouvoir obtenir du M.E.Q. les rapports d'étape des stagiaires alors que la même demande de la part d'un employeur est satisfaite.

Ne pouvant obtenir les contenus de cours détaillés pour la formation professionnelle temps plein et temps partiel, il est très difficile de fournir une information pertinente aux travailleurs et aux employeurs: rôle premier du service admission de notre C.F.P. .

8. - FINANCEMENT

Le budget de la formation professionnelle provient dans sa presque totalité du gouvernement fédéral même si depuis deux (2) ans, le gouvernement du Québec consacre des montants additionnels à la formation professionnelle temps partiel.

Quand on parle de formation professionnelle temps plein, les critères de répartition budgétaire s'inspirent des réalisations antérieures, le placement connexe et global, les diverses opérations relance provinciale et régionale. Ainsi pour 1979-80, trente et un (31) cours de formation professionnelle ont été dispensés dont cinq (5) cours additionnels. Pour 1980-81, vingt-quatre (24) cours sont prévus. On note cependant que trois (3) cours n'ont pas été retenus par manque de budget et sept (7) autres cours sont demeurés en suspens à cause de non disponibilités physiques et pédagogiques du M.E.Q. .

Dans le cas de la formation générale, la pondération budgétaire a été faite sur le pourcentage de clients inscrits sans emploi et le nombre de prestataires d'assurance chômage. Ainsi pour 1979-80, vingt-deux (22) cours ont été dispensés dont cinq (5) cours additionnels. Pour 1980-81, on prévoit utiliser vingt-deux mille six cents (22 600) jours/élèves. A noter que cinq (5) Commissions scolaires (C.S.) utilisent la formule "entrées périodiques - sorties variables.

Pour ce qui est de la formation agricole, le pourcentage de fermes agricoles et le pourcentage des réalisations par région administrative ont accordé mille cinq cents (1 500) jours/élèves à notre région en 1979-80. Cependant, seulement sept cent cinquante (750) jours/élèves ont été utilisés. Pour 1980-81, sur un montant de mille six cents (1 600) jours/élèves disponibles, on ne prévoit utiliser que la moitié du budget. Cette baisse des activités est due au fait que depuis deux (2) ans, les agriculteurs ne sont plus admissibles aux allocations de formation.

Le budget de formation à temps partiel provient de deux (2) sources différentes soit du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial.

Ainsi au cours des trois (3) dernières années, la participation financière des deux (2) niveaux de gouvernement se chiffrait comme suit en terme d'heures/élèves.

	1978-1979	1979-1980	1980-1981
P.F.M.C.	45 933 h/él.	42 455 h/él.	49 467 h/él.
P.F.M.Q.	42 117 h/él.	67 112 h/él.	92 703 h/él.
TOTAL	88 050 h/él.	109 567 h/él.	142 170 h/él.

On note que la participation du gouvernement fédéral est demeurée stable alors que le gouvernement provincial a accru sa participation au cours des deux (2) dernières années.

La raison est que le M.E.Q. a pu négocier au Conseil du Trésor des sommes particulièrement importantes pour faire face au dossier de la gratuité scolaire dans les CEGEP (trente et un mille neuf cent vingt (31 920) heures/élèves en 1979-80 et soixante mille quatre cent trente (60 430) heures/élèves en 1980-81).

Voici le coût réel des opérations de notre C.F.P. selon les derniers états financiers arrêtés au 31 mars 1980:

SECTEUR D'ACTIVITES	MONTANT
Frais directs	104 556,00\$
Commission	11 532,00
Direction générale	51 933,00
Services administratifs et du personnel	106 437,00
Service de l'admission	145 033,00
Service de la promotion	68 632,00
Service de l'organisation (plan de form.)	51 805,00
Service de l'évaluation postformation	45 917,00
Frais de bureau	42 068,00
Immeubles	104 671,00
Divers	25 521,00
* Valeurs assurées des immeubles (400 000,00\$ plus 260 000,00\$)	660 000,00
* Il est à noter que les immeubles ne sont pas la propriété de notre organisme.	

9.- PROJETS PARTICULIERS

Cette section traite des situations qui ont prévalu de mars 1969 au 31 mars 1973, sous l'égide de la Commission d'apprentissage des métiers de la construction, devenue par après la Commission de formation professionnelle du Nord-Ouest (C.F.P.N.O.), et d'avril 1973 à aujourd'hui, sous l'égide du Service d'éducation des adultes des Commissions scolaires régionales (C.S.R.).

CONSTRUCTION

La C.F.P. responsable de la formation des travailleurs de la construction dans un centre d'apprentissage à Noranda, a réalisé très tôt la décentralisation des cours de formation à temps plein. En moins de quatre (4) ans, soit de 1969 à 1973, elle avait déjà réalisé cent deux (102) cours à temps plein pour la construction dont les principaux étaient:

Charpente	trente-cinq	(35) cours
Briquetage	dix	(10) cours
Tôlerie	six	(6) cours
Electricité	treize	(13) cours
Peinture	huit	(8) cours
Plomberie	onze	(11) cours

Dans son rapport annuel de 1972, la C.F.P. précisait que 32,6% de la totalité des cours étaient dispensés à l'extérieur de Rouyn-Noranda dans des centres aussi éloignés que Ville-Marie, Témiscaming, Senneterre, Amos et même Fort Georges. A Fort Georges, deux (2) cours de charpente pour les Amérindiens furent réalisés en 1971-72 avec une assiduité moyenne de 97%.

Depuis ce temps, la répartition des cours à temps plein en formation professionnelle dans le secteur de la construction a été la suivante:

<u>73-74</u>	<u>74-75</u>	<u>75-76</u>	<u>76-77</u>	<u>77-78</u>	<u>78-79</u>	<u>79-80</u>	<u>80-81</u>
7	10	2	5	6	2	0	1
Pour un total de trente-trois (33) cours en huit (8) ans.							

AGRICULTURE (PROJET DE FERME PILOTE)

A l'été 1972, les représentants régionaux de la Fédération de l'union catholique des cultivateurs (U.C.C.), les Sociétés coopératives agricoles, les Associations d'éleveurs de bovins, les Syndicats de production de lait du Nord-Ouest et l'Association des producteurs de moutons, face aux problèmes des agriculteurs du Nord-Ouest sollicitent l'aide de la C.F.P. pour entreprendre les démarches nécessaires afin d'obtenir la ferme Roy de Clerval et de l'utiliser comme centre de formation agricole pour notre région.

Le projet avec l'assentiment du ministère de l'Agriculture (M.A.Q.) et l'appui des principaux intéressés devait amener la réalisation de cours théoriques et pratiques aux agriculteurs selon leur production spécifique. Ce centre agricole aurait été appuyé par les données et les résultats de la ferme expérimentale de Kapuskasing en Ontario.

Ce projet connut rapidement son enterrement dès l'arrivée des mécanismes opérationnels, M.T.M. - M.E.Q. . Pour pallier à ce projet régional, le M.E.Q. dispensa avec la collaboration du M.A.Q. des cours aux agriculteurs.

La situation des cours à temps plein en formation agricole fut la suivante:

<u>73-74</u>	<u>74-75</u>	<u>75-76</u>	<u>76-77</u>	<u>77-78</u>	<u>78-79</u>	<u>79-80</u>	<u>80-81</u>
36	16	8	30	30	1	1	1

Pour un total de cent vingt-trois (123) cours en huit (8) ans.

CENTRE FORESTIER - SCIERIE-ÉCOLE

Après plus d'un (1) an de travail, de recherches et d'ententes avec la majorité des producteurs de bois de sciage de l'Abitibi-Témiscamingue;

Après avoir réalisé des ententes écrites avec des compagnies telles que Forano, Swécan pour l'établissement d'une scierie-école dans notre région avec une usine d'expérimentation de machinerie industrielle de scierie appliquée à notre production régionale de bois (feuillus et résineux);

Après avoir reçu l'acceptation de la majorité des principaux contracteurs forestiers à nous fournir gratuitement le bois requis à la bonne marche du centre forestier;

Notre projet de centre forestier avec l'intégration d'une scierie-école se voit déposé sur une tablette à Québec. Certains diront que ce projet aurait nui aux activités de recrutement du centre forestier Duchesnay près de Québec et que les ententes M.T.M. - M.E.Q. viendraient combler le besoin de formation des travailleurs de l'Abitibi-Témiscamingue.

Les réalisations de cours à temps plein pour le secteur forestier et les scieries de la région furent celles-ci:

<u>73-74</u>	<u>74-75</u>	<u>75-76</u>	<u>76-77</u>	<u>77-78</u>	<u>78-79</u>	<u>79-80</u>	<u>80-81</u>
10	5	2	7	2	4	7	5
Pour un total de quarante-deux (42) cours en huit (8) ans.							

OPERATEUR DE MACHINERIE LOURDE

Afin de répondre rapidement à la demande grandissante du marché régional d'une part et des besoins de contracteurs au développement de la Baie James d'autre part, la C.F.P. dès 1972, réalise une entente avec la Cité de Rouyn et le ministère du Transport fédéral sur le site de l'aéroport municipal, pour former des opérateurs de béliet mécanique, niveleuse, chargeuse, etc ... De juin 1972 à mars 1973, trois (3) cours sont réalisés et 90% des travailleurs formés sous notre gouverne intègrent le marché du travail.

Fait à noter, St-Laurent Construction de Québec après avoir constaté "de visu" la qualité et la mobilité de ces travailleurs, loua un F-27 pour transporter directement à Fort Georges quatorze (14) des quinze (15) étudiants adultes sur son contrat de route.

Après le troisième (3e) cours réalisé par la C.F.P. sur le site de l'aéroport, quatre-vingt-douze (92) candidats (sans aucune publicité) sont intéressés à suivre le cours de machinerie lourde.

En 1974, après le troisième (3e) cours donné par la C.S. locale sur le même site et avec le même équipement, la C.F.P. doit réaliser de la publicité pour inviter les travailleurs car le recrutement est insuffisant. Il n'y a plus de stage industriel, ni d'intégration au marché du travail pour les élèves finissant ces stages de formation.

Voici la répartition des cours à temps plein dans l'Abitibi-Témiscamingue pour cette spécialité:

<u>73-74</u>	<u>74-75</u>	<u>75-76</u>	<u>76-77</u>	<u>77-78</u>
4	5	4	1	0
Pour un total de quatorze (14) cours en cinq (5) ans.				

Depuis 1977, aucun cours d'opérateur de machinerie lourde n'a été réalisé dans notre région, les candidats adultes sont dirigés vers Vaudreuil-Soulange ou Lévis.

<u>77-78</u>	<u>78-79</u>	<u>79-80</u>
9	9	12
Pour un total de vingt (20) candidats.		

CUISINE PROFESSIONNELLE (CUISINIER DE CAMP)

En 1972, la C.F.P. a organisé des cours de cuisine professionnelle (spécialité cuisine de camp) dans son centre de Noranda. A chacun des cours, les adultes devaient réaliser un stage industriel d'au moins deux (2) semaines chez un employeur de notre région. L'instructeur obligeait les candidats à respecter les mêmes horaires de travail que dans les cuisines de camp.

L'apprenti-cuisinier devait être présent dès six (6) heures le matin afin de répondre aux besoins de la clientèle avoisinante: les étudiants adultes des autres cours de formation professionnelle et les travailleurs des entreprises voisines du centre.

Plusieurs parmi ces finissants sont aujourd'hui responsables de cuisine, chez les entrepreneurs forestiers, miniers et institutions de formation.

Les cours de cuisine professionnelle, option cuisine de camp ou d'hôtel et restaurant, s'échelonnent de la façon suivante:

<u>73-74</u>	<u>74-75</u>	<u>75-76</u>	<u>76-77</u>	<u>77-78</u>	<u>78-79</u>	<u>79-80</u>	<u>80-81</u>
3	2	1	1	1	1	1	0

Pour un total de dix (10) cours en huit (8) ans.

Le dernier cours de cuisine d'établissement en 1979-80, dispensé à la cuisine du centre de formation professionnelle par la C.S. Rouyn-Noranda donne les résultats suivants: dix (10) finissants sur dix-sept (17) débutants. A la treizième (13e) semaine après la fin du cours, trois (3) adultes seulement travaillent dans cette spécialité et quatre (4) n'ont pas encore occupé un emploi après ce même délai.

CONDUCTEUR DE CAMION LOURD

Voici la répartition des cours telle que nous l'avons connue de 1973 à 1976:

- Trois (3) cours en 1973-74, dont un (1) à Val d'Or, un (1) à Amos et un (1) à Rouyn;
- Trois (3) cours en 1974-75, dont deux (2) à La Sarre et un (1) à Rouyn (ce dernier ayant comme spécialité les camions hors route);
- Quatre (4) cours en 1975-76, dont deux (2) à Val d'Or, un (1) à La Sarre et un (1) à Rouyn avec spécialité les camions hors route.

Or, en 1978, la C.F.P. demande aux institutions de la région de faire des démarches afin d'organiser des cours dans la région pour 1979-80.

Tout ce que le M.E.Q. fait comme recherche et ce que la C.F.P. reçoit comme rapport, c'est ce qu'il en coûte pour donner ce cours à la C.S. Jean Talon près de Québec.

La C.F.P. décide alors de se prévaloir de l'article 7a, chapitre II du bill 49 qui permet aux C.F.P. de conclure avec tout organisme ou entreprise des ententes relatives à la formation professionnelle.

Le projet de cours est envoyé aux autorités compétentes du M.T.M.O. en mars 1980 afin qu'elles fassent l'étude du projet avec les organismes concernés.

Le 11 mars 1980, un relevé régional fournissait les données suivantes:

- Besoins en main d'oeuvre quarante-cinq (45)
- Besoins de la main-d'oeuvre soixante-quinze (75)
- Nombre de candidats de notre région inscrits à la C.S. St-Jérôme:

76-77	77-78	78-79	79-80
17	14	29	14
Pour un total de soixante-quatorze (74) candidats en quatre (4) ans.			

En mai 1980, nous recevons comme avis que les institutions de la région ne dispenseront pas de cours de conducteur de camion lourd et que les adultes intéressés à ce cours devront aller à St-Jérôme.

L'adulte qui en a les moyens opte pour un cours avec une école privée pouvant répondre rapidement à son besoin même s'il doit verser mille deux cents dollars (1 200,00\$) de frais de cours.

TUYAUTEUR INDUSTRIEL

Depuis plusieurs années les industries de pâtes et papiers de Quévillon et Témiscaming de même que la mine Noranda éprouvaient des difficultés constantes à recruter des tuyauteurs industriels qualifiés. L'éloignement, la mobilité et le nombre restreint de tuyauteurs industriels étaient autant de facteurs qui amplifiaient le problème de recrutement.

En 1979, compte tenu de la baisse au niveau de la construction pour la région 08 et bien qu'un cours de tuyauteur-plombier en construction eut été prévu, nous étions dans l'obligation de modifier le contenu du cours.

Après une consultation auprès d'employeurs du secteur minier, des pâtes et papiers et des moulins à scie, on élabore une commande de cours. Il s'en suit un plan de formation constitué de quatre (4) blocs de formation répartis sur une période approximative de trente (30) mois. Chacun des blocs de formation sera suivi d'un stage d'actualisation au cours duquel les notions acquises en institution seront appliquées à des réalisations en industrie.

Ainsi le premier bloc a été dispensé du 7 janvier 1980 au 9 mai dernier. Tous les adultes inscrits à ce premier bloc ont pu intégrer l'industrie dès le 12 mai et ce, jusqu'au 12 septembre.

Le deuxième bloc portant sur la plomberie sanitaire a débuté le 22 septembre dernier. On prévoit avec la collaboration et l'implication des employeurs avoir formé quinze (15) adultes qui pourront intégrer le marché de l'emploi en mars 1982.

Considérant qu'il existe une pénurie de main-d'oeuvre dans cette occupation depuis plus de dix (10) ans, il est certes essentiel de songer à développer un type de formation en alternance institution - industrie.

10.- CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

COMPTE TENU que l'entente M.T.M. - M.E.Q. reconnaît au M.T.M.O. une responsabilité quant à la connaissance du marché du travail et qu'en ce sens le besoin doit créer l'organisme, un centre de recherches et de statistiques devrait identifier et pondérer les différents besoins de formation des partenaires sociaux:

Nous recommandons que la Direction régionale de la main-d'oeuvre (D.R.M.) assume un leadership opérationnel dans ce domaine.

COMPTE TENU que la C.F.P. est l'interlocuteur avec le milieu du travail dans la formation professionnelle de la main-d'oeuvre et qu'à ce titre, on devrait favoriser le perfectionnement et le recyclage du travailleur:

Nous recommandons que la C.F.P. puisse conclure avec toute institution d'enseignement, personne, entreprise ou organisme des ententes relatives à la formation professionnelle (voir le chapitre F-5 - octobre 1979).

COMPTE TENU du trop grand nombre d'intervenants dans le dossier de la formation professionnelle des adultes;

COMPTE TENU que ces mêmes intervenants ont des objectifs différents et qu'il y a chevauchement et non respect des responsabilités de chacun:

Nous recommandons que la C.F.P. soit l'interlocuteur unique avec le gouvernement fédéral, soit la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (C.E.I.C.).

COMPTE TENU que les partenaires sociaux désirent participer à l'élaboration et au contrôle de la formation professionnelle;

COMPTE TENU de l'autonomie des différentes institutions d'enseignement et leur volonté de déterminer leurs priorités de formation professionnelle aux adultes;

COMPTE TENU qu'il y aurait avantage à régionaliser les budgets de formation professionnelle des adultes;

COMPTE TENU que la publicité et l'information sur les cours de formation professionnelle devraient relever d'un seul organisme soit, la C.F.P.;

Nous recommandons que la C.F.P. de l'Abitibi-Témiscamingue soit le coordonnateur régional de la formation professionnelle des adultes avec les ressources financières s'y rattachant.

Enfin, nous souhaitons que les recommandations de cette Commission d'étude sur la formation professionnelle des adultes (C.E.F.A.) puissent permettre l'élaboration d'une politique de formation des travailleurs répondant réellement aux besoins du marché du travail.

Claude Guimond,
Président

Claude Guimond

Gérard Paradis,
1er vice-président

Gérard Paradis

Roger Roy,
2e vice-président

Roger Roy

Réal Chavigny,
Secrétaire

Réal Chavigny

Marc De La Chevrotière,
Commissaire

Marc de la Chevrotière

Camille Dion,
Commissaire

Camille Dion

Lauréat Gaulin,
Commissaire

Lauréat Gaulin

Albany Gauthier,
Commissaire

Albany Gauthier

Hervé Leblanc,
Commissaire

H. Leblanc

Hector Pelletier,
Commissaire

Hector Pelletier

Onil Pepin,
Commissaire

Onil Pepin

John Savard,
Commissaire

John Savard