

www.csn.qc.ca

Qualifiée et reconnue



Le développement
et la reconnaissance
des compétences



La production de ce document a été rendue possible grâce à la contribution financière du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Nous remercions la Commission des partenaires du marché du travail pour cet appui.



Publié par la
Confédération des syndicats
nationaux

Contribution
Service des relations du travail
de la CSN

Production
Service des communications

Collaboration à la recherche
et à la rédaction
Suzanne Leduc

Conception graphique
France Tardif design

Révision
Ginette Gaudreault

Impression
Opale impressions

ISBN
978-2-89501-069-2

Dépôt légal
BANQ 2010 BAC 2010

Mars 2010

www.csn.qc.ca

Avant-propos



Le fonctionnement du marché du travail a été grandement modifié depuis une quinzaine d'années au Québec. L'accentuation de la concurrence en raison de la mondialisation des marchés, les nouvelles technologies, les changements démographiques, les pénuries de main-d'œuvre sont des facteurs qui entraînent continuellement de nouvelles exigences en ce qui a trait à la formation. Récemment, les effets néfastes de la crise financière sur les entreprises ont fait ressortir avec plus d'acuité l'importance que les travailleuses et travailleurs aient les conditions requises pour s'adapter rapidement aux bouleversements du marché de l'emploi afin de maintenir leur employabilité et leur mobilité.

Le développement des compétences, incluant l'acquisition des compétences de base en calcul, en écriture, en lecture, et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail font partie de ces conditions. Elles sont même devenues une nécessité pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs : nécessité pour se maintenir en emploi, pour obtenir de meilleures conditions de travail, pour changer d'emploi, voire pour sauver son emploi.

Depuis de nombreuses années, la CSN fait la promotion de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre, du développement et de la reconnaissance des compétences en milieu de travail et elle encourage l'ensemble de ses syndicats à s'occuper de ces questions. En 2008, lors du dernier congrès de la CSN, de nouvelles résolutions ont d'ailleurs été adoptées à ce sujet. Afin de les concrétiser, la CSN a développé un projet pour soutenir les syndicats du secteur privé dans cette démarche. Elle a produit cette brochure ainsi qu'une vidéo traitant de l'expérience d'un syndicat en matière de formation continue de ses membres. De plus, des sessions de formation seront offertes aux syndicats pour les aider dans une plus grande prise en charge de cette question.

Plusieurs syndicats ont vécu des transformations importantes dans leur entreprise au cours des dernières années. Quant aux autres, ils sont certainement au courant des impacts de ces changements sur les emplois, sur l'organisation du travail. Mais, quelle que soit l'expérience syndicale dans ce domaine, tous savent que dorénavant les travailleuses et travailleurs doivent maintenir et accroître leurs compétences pour faire face aux nouveaux besoins du marché du travail.

Cette brochure vise à fournir aux syndicats des informations sur les nouvelles réalités de la formation continue, du développement et de la reconnaissance des compétences en milieu de travail, à suggérer une démarche syndicale pour passer à l'action et, enfin, elle présente les outils disponibles pour faire des avancées dans ce dossier. Nous vous rappelons que des ressources sont disponibles dans votre fédération, votre conseil central et à la CSN pour vous aider dans votre travail.

Nous remercions chaleureusement le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour son apport financier à la réalisation de ce projet.

**Le développement et la reconnaissance
des compétences, on s'en occupe !**



Claudette Carbonneau
Présidente



Denise Boucher
Vice-présidente

Résolutions du 62^e Congrès de la CSN

Mai 2008

Que les syndicats exigent de leur employeur de participer à l'évaluation des besoins de formation de leurs membres, au développement d'activités de formation et de mesures de soutien à la formation. Que dans ce contexte, une attention particulière soit apportée à l'équité d'accès à la formation entre toutes et tous, peu importe l'âge, les catégories et les statuts d'emploi ainsi que le statut familial.

Que les syndicats négocient des mesures pour encourager et faciliter l'accès au développement des compétences et à la reconnaissance de celles acquises en milieu de travail, notamment pour les membres occupant des emplois pour lesquels une norme professionnelle a été développée.

Que la CSN et les fédérations, de concert avec les conseils centraux, déploient leurs ressources pour soutenir l'implication des syndicats au sujet des enjeux de formation, incluant la formation de base et les enjeux de qualification dans tous les secteurs d'activité. Qu'elles assurent un suivi des avancées dans ce domaine.

Que la CSN, les fédérations et les syndicats interviennent auprès du gouvernement du Québec et des employeurs pour que soit facilitée la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Table des matières

PREMIÈRE PARTIE	15 ans d'évolution	5
	Beaucoup reste à faire	6
	L'impact de la loi 90	8
	Un chantier qui progresse	13
	Le coup de barre de 2007	14
DEUXIÈME PARTIE	Pourquoi s'en occuper ?	15
	Développer les compétences, c'est syndical !	16
	Informers les membres	17
	Faire valoir les avantages personnels qu'ils peuvent en retirer	18
	Connaître les besoins	19
	Lever les obstacles	20
	Garantir l'équité d'accès	21
	Assurer de bonnes conditions	22
	Interpeller l'employeur	23
	Prendre notre place	24
TROISIÈME PARTIE	Comment s'en occuper ?	27
	Les outils	28
	1. Le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences	30
	2. Le Programme d'apprentissage en milieu de travail	31
	3. Les nouvelles dispositions réglementaires	39
	4. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences	47
	5. Les mesures d'Emploi-Québec	51
QUATRIÈME PARTIE	Passer à l'action	53
	Par où commencer ?	54
	Comment utiliser les nouveaux outils ?	57
Conclusion		61
Annexe	Les directions régionales d'Emploi-Québec	62

PREMIÈRE PARTIE

15 ans
d'évolution



La formation liée à l'emploi a beaucoup évolué au Québec depuis le milieu des années 1990.

Des progrès marquants ont été constatés au chapitre de la participation à des activités de formation en milieu de travail de 1997 à 2002¹. Le taux de participation des travailleuses et travailleurs à la formation qui était de 21 % en 1997 est passé à 33 % en 2002. Selon ces données, le Québec, qui accusait un retard marqué par rapport aux autres provinces canadiennes, a fait beaucoup de progrès à ce chapitre bien qu'il soit demeuré dans le peloton de queue.

Durant cette période, on observe aussi des avancées dans la façon dont la formation est organisée et dispensée en milieu de travail. Un plus grand nombre d'entreprises vont planifier des activités de formation à la suite d'une analyse de besoins de formation des salariés et y consacrent un budget, ce qui était

moins le cas auparavant.

Derrière le chiffre impressionnant de cette augmentation de 12 points de pourcentage des activités de formation se cachent pourtant d'autres réalités. On possède peu d'information sur la qualité de la formation dispensée. La portée de celle-ci sur la qualification de la main-d'œuvre est, elle aussi, méconnue. Toutefois, les enquêtes font ressortir que :

Le taux de participation des travailleuses et travailleurs à la formation qui était de 21 % en 1997 est passé à 33 % en 2002, soit une augmentation de 12 points de pourcentage.

- La formation a progressé, certes, mais essentiellement dans les grandes entreprises, celles de 100 employés et plus. Du côté des petites et moyennes entreprises, cette progression est demeurée faible ;
- La formation est inégale selon les secteurs d'activité économique, moins importante dans le secteur primaire, dans les services personnels, dans le commerce de détail, la restauration et la fabrication ;
- L'accès à la formation varie aussi selon les employés : les travailleurs plus âgés et les employés peu scolarisés reçoivent moins de formation que leurs collègues plus jeunes ou mieux scolarisés ;
- Plusieurs travailleuses et travailleurs éprouvent encore aujourd'hui d'importantes difficultés de lecture, d'écriture, de calcul.

Finalement, les plus récentes données montrent une diminution des activités de formation liées à l'emploi au Québec. La proportion de ces activités était de 94,1% en 2002 et de 93% en 2008². Ainsi, le recul appréhendé à la suite du changement, en 2003, de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, loi 90 communément appelée loi du 1%, semble s'être avéré. Les modifications à la loi ont soustrait à l'obligation d'investir dans la formation de la main-d'œuvre un grand nombre d'entreprises québécoises, celles ayant une masse salariale inférieure à 1 M\$. Résultat : des 36 000 entreprises soumises à l'obligation d'investir en formation jusqu'en 2003, il n'en restait plus que 12 000 en 2004. La CSN et les autres organisations syndicales québécoises ont, à l'époque, déploré cette intervention.

1. Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. *Rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre 2000-2005*, Québec, Emploi-Québec, 2005.

2. Statistique Canada. *L'Apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008, 2009.*

L'impact de la loi 90

Entre 1995 et 2002, la progression dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre est aussi imputable à l'introduction de la loi 90. Cette loi, adoptée en 1995, faisait suite au constat que la formation dans les entreprises québécoises progressait très lentement. Le Québec accusait alors un retard important au chapitre de la formation comparativement aux autres provinces canadiennes et à la majorité des pays développés. On craignait que la carence de formation en entreprise mette en péril la capacité du Québec à bien se positionner sur l'échiquier international dans le cadre de la mondialisation des marchés et de l'émergence de l'économie du savoir³.

Les employeurs comprennent de plus en plus que, pour assurer la survie et la croissance de leur entreprise, ils doivent compter sur les compétences de leurs employés.

En vertu de la loi 90, les entreprises ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus étaient obligées d'investir annuellement au moins 1% de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre. Celles qui ne le faisaient pas devaient remettre au gouvernement les sommes non investies en formation et l'argent était versé dans un fonds, le Fonds national de développement de la formation de la main-d'œuvre. L'argent du Fonds, cogéré par l'État, le patronat, les organisations syndicales et les organismes communautaires, servait à financer des activités de formation en entreprise, des initiatives de promotion de la formation, des innovations concernant la formation ainsi qu'un programme de recherche.

En vertu de la loi 90, les entreprises ayant une masse salariale de 250 000 \$ et plus étaient obligées d'investir annuellement au moins 1% de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre.

Le bilan de la loi 90 a été fait en 2005. Il a permis de constater les progrès énoncés précédemment concernant les activités de formation tenues entre 1995 et 2002 ainsi que ceux relatifs à l'organisation de la formation dans les milieux de travail.

3. L'économie du savoir, appelée aussi « économie de la connaissance », « nouvelle économie », « économie postindustrielle », désigne la nouvelle phase économique dans laquelle le monde est entré depuis la fin du siècle dernier (années 1990). Dans cette nouvelle phase économique, les technologies, l'information et le savoir remplacent le capital et l'énergie en tant que facteurs clés dans la production et la création de la richesse. Le secteur tertiaire (les services) devient prédominant par rapport au secteur primaire (l'agriculture) et au secteur secondaire (l'industrie).

Ce bilan révèle également que la loi du 1% a agi comme un élément moteur sur d'autres aspects relatifs à l'implantation d'une culture de formation continue dans les milieux de travail. **La loi 90 a :**

- Contribué au développement de ce qu'on appelle le « modèle de partenariat québécois » par lequel les « partenaires du marché du travail », soit l'État, le patronat, les organisations syndicales et les organismes communautaires qui interviennent dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi, conviennent ensemble des objectifs et des moyens pour atteindre une meilleure qualification de la main-d'œuvre aux paliers provincial, régional et sectoriel ;
- Stimulé l'intervention sectorielle et la mise en place de comités sectoriels où les employeurs et les syndicats assurent une veille stratégique de leur secteur d'activité économique, diagnostiquent les problèmes de main-d'œuvre et proposent les mesures appropriées ;
- Consacré l'importance du rôle de l'acteur syndical aux échelons national, régional et sectoriel ;
- Servi à améliorer les interventions de l'État en matière de soutien aux entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre.

En février 2006, les organisations syndicales (CSD, CSN, CSQ, FTQ, UPA), membres de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), ont fait leur propre bilan de la mise en œuvre de la loi 90. Elles ont présenté un mémoire à ce sujet au gouvernement du Québec, *Maintenir la loi du 1 % et la bonifier*. Ce mémoire comportait plusieurs recommandations dont la plus importante exigeait le maintien et la bonification de la loi 90.

Saviez-vous que...

Le « réseau des partenaires du marché du travail », ce sont :

- au plan national : la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ;
- au plan régional : 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), la Table métropolitaine de Montréal ;
- au plan sectoriel : 30 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) ;
- au plan des clientèles : 5 comités consultatifs et 2 comités d'intégration et de maintien en emploi.

On retrouve à la Commission des partenaires du marché du travail des représentants d'associations patronales, des organisations syndicales (dont la CSN), des organismes communautaires intervenant dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi, du réseau de l'enseignement et du gouvernement. Les mêmes partenaires (dont la CSN) siègent aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail présents dans les 17 régions administratives du Québec. Au palier sectoriel, les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont composés de représentants des employeurs et des travailleuses et des travailleurs de chacun des secteurs économiques. Les fédérations de la CSN sont présentes dans plusieurs CSMO.

Pour en savoir plus : www.cpmt.gouv.qc.ca

Saviez-vous que...

Il existe 30 comités sectoriels au Québec et 400 partenaires du marché du travail y sont actifs. Pour qu'un comité sectoriel soit mis en place, des employeurs du secteur d'activité doivent y siéger ainsi que des représentantes ou des représentants des syndicats du secteur. Dans le cas où il n'y a pas de syndicat dans le secteur, ce sont des représentants des salarié-es qui y participent. Généralement présidés par un partenaire syndical et un partenaire patronal, ils fonctionnent de façon consensuelle.

Pour en savoir plus :

www.cpmf.gouv.qc.ca/reseau-des-partenaires/comités-sectoriels.asp

Liste des comités sectoriels de main-d'oeuvre

- | | |
|--|--|
| 1. Aérospatiale | 17. Métallurgie |
| 2. Aménagement forestier | 18. Pêches maritimes |
| 3. Caoutchouc | 19. Plasturgie |
| 4. Chimie, pétrochimie et raffinage | 20. Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine |
| 5. Commerce de détail | 21. Production agricole |
| 6. Commerce de l'alimentation | 22. Produits pharmaceutiques et biotechnologiques |
| 7. Communications graphiques | 23. Services automobiles |
| 8. Culture | 24. Soins personnels |
| 9. Économie sociale et action communautaire | 25. Technologies de l'information et de la communication |
| 10. Environnement | 26. Tourisme |
| 11. Fabrication métallique industrielle | 27. Transformation alimentaire |
| 12. Horticulture ornementale–commercialisation et services | 28. Transformation du bois |
| 13. Industrie électrique et électronique | 29. Transport ferroviaire |
| 14. Industrie maritime | 30. Transport routier |
| 15. Industrie minière | |
| 16. Industrie textile | |

Un chantier qui progresse

Le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences

Un pas important est franchi en 2001 avec l'adoption par la CPMT du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.

Conscients qu'un pourcentage élevé de travailleurs et travailleuses n'ont pas de qualification reconnue, mais aussi que le milieu de travail est un lieu bien réel de formation et d'apprentissage, les partenaires du marché du travail décident de doter le réseau de l'emploi d'un mode de qualification qui lui est propre, complémentaire à celui existant dans le milieu de l'éducation.

Les réflexions suscitées par le bilan de 10 ans d'application de la loi 90 ainsi que par l'élaboration du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences ont amené les partenaires à s'entendre sur le contenu des modifications à apporter à la loi 90. Cette dernière a été remplacée, en 2007, par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, appelée loi sur les compétences.

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences : une démarche pour valoriser l'acquisition des compétences en milieu de travail et lui accorder une reconnaissance officielle.

Le coup de barre de 2007

La loi sur les compétences a pour objectif de transmettre un nouveau message, celui d'axer les interventions sur l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre et non plus seulement sur l'obligation, pour les employeurs, d'investir en formation. Le titre même de la loi reflète les nouvelles visées.

La nouvelle loi :

- annonce un virage marqué en faveur des travailleuses et travailleurs puisque les activités en matière de formation devront viser à leur permettre d'acquérir des compétences et à se qualifier par le moyen privilégié de la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ;
- renforce l'action des partenaires du marché du travail, en confiant de nouveaux mandats à la Commission des partenaires du marché du travail et en élargissant ceux des comités sectoriels de main-d'œuvre ;
- maintient, pour les entreprises ayant une masse salariale de 1 M\$ et plus, l'obligation d'investir annuellement au moins 1 % de leur masse salariale dans le développement des compétences de la main-d'œuvre.

Depuis lors, un vaste chantier s'est mis en place au Québec et plusieurs outils sont disponibles pour atteindre les objectifs de la loi sur les compétences, outils dont nous traiterons dans la troisième partie de la brochure.

DEUXIÈME PARTIE

Pourquoi s'en occuper ?

Développer les compétences, c'est syndical !



L'application de la loi sur les compétences représente un enjeu important pour le Québec, en particulier pour les acteurs du marché du travail. Les syndicats ont donc une responsabilité dans cette opération et leur implication sera déterminante pour les travailleuses et les travailleurs.

Dans son fonctionnement, la loi du 1% laissait peu de place aux syndicats. L'approche de la loi sur les compétences est différente. Elle met l'accent sur l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre et non plus sur la seule formation des travailleurs en fonction des besoins des entreprises. Dans ce nouveau contexte, le syndicat peut être d'un grand soutien pour que ses membres profitent pleinement des opportunités de la loi.

En matière de formation, de développement et de reconnaissance des compétences, les syndicats sont les mieux placés pour :

- **informer les membres ;**
- **faire valoir les avantages personnels qu'ils peuvent en retirer ;**
- **connaître les besoins des membres ;**
- **lever les obstacles ;**
- **garantir l'équité d'accès ;**
- **assurer de bonnes conditions de réalisation ;**
- **interpeller l'employeur.**

Informer les membres

De nos jours, pour obtenir et conserver un emploi de qualité, pour s'adapter aux nouveaux modes ou procédés dans le travail, toute personne doit accroître ses compétences. Ce sont les syndicats qui sont les plus à même de sensibiliser leurs membres sur cet enjeu et ils peuvent le faire de diverses manières (assemblées générales, départementales ou sectorielles, journal syndical, sessions de formation).

Les syndicats peuvent aussi contribuer à démontrer à leurs membres que la reconnaissance formelle des compétences est un atout supplémentaire pour augmenter leur mobilité sur le marché du travail.

Enfin, l'expérience collective des syndicats et le partage de l'information au sein d'une organisation syndicale comme la CSN sont des assises solides pour démontrer que l'acquisition de nouvelles compétences et leur reconnaissance ont pour effet de valoriser les travailleuses et les travailleurs sur les plans personnel et professionnel et, souvent, de leur donner le goût d'apprendre davantage.

De nos jours, pour obtenir et conserver un emploi de qualité, pour s'adapter aux nouveaux modes ou procédés dans le travail, toute personne doit accroître ses compétences.

Faire valoir les avantages personnels qu'ils peuvent en retirer

Les militants syndicaux peuvent aussi faire valoir à leurs membres que le développement et la reconnaissance des compétences présentent plusieurs avantages :

- une mobilité interne permettant :
 - l'obtention d'emplois qui ne seraient pas accessibles autrement ;
 - l'accès à des emplois offrant de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires, etc. ;
 - une organisation du travail plus efficace, facilitant l'exécution des tâches ;
 - plus de satisfaction au travail ;
- une mobilité externe offrant plus de possibilités de changer d'emploi, par choix ou par obligation.

La formation et la qualification aident à conserver un emploi. Dans le secteur manufacturier où les entreprises sont sujettes à une vive compétition des concurrents, nationaux ou internationaux, la formation donne aux travailleuses et aux travailleurs une polyvalence qui leur permet de se maintenir en emploi ou de sauver leur emploi.

Connaître les besoins

Qui d'autre que le syndicat a une connaissance concrète et quotidienne du travail et des besoins de formation des membres et peut, en ce sens, s'assurer que celle-ci répond véritablement à leurs besoins? Les militants syndicaux sont souvent les plus à même de recueillir le point de vue des travailleuses et des travailleurs sur les différentes questions concernant la formation.

Ils peuvent également recevoir les confidences des membres ayant des lacunes en compétences de base, notamment en écriture, lecture, calcul, informatique, travail en équipe, et discuter avec eux des mesures à mettre en place afin de les combler. La formation de base doit être intégrée au plan de formation de l'entreprise.

Il existe un éventail d'outils et de méthodes pour faciliter la cueillette de données et pour évaluer les besoins : entrevue individuelle, groupe de discussion, questionnaire, analyse du poste de travail, etc. Le syndicat et l'employeur peuvent décider de faire appel à une ressource externe (commission scolaire, organisme communautaire, etc.) afin de les accompagner dans cette démarche.

Lever les obstacles

Les syndicats peuvent aider à lever les obstacles à la formation. Les enquêtes démontrent que les principaux freins à la formation sont liés à la disponibilité (conflit d'horaire, manque de temps, problèmes de production) et à la conciliation famille-travail (responsabilités familiales, problèmes de gardiennage, enfants malades, transport, etc.).

Dans un milieu de travail, lorsqu'on aborde les questions de formation, les employé-es ont souvent peur, peur de ne pas être capables de suivre les formations, peur d'être jugés, peur d'être déqualifiés, peur d'être victimes de mesures administratives. Les syndicats doivent rassurer les membres et demeurer vigilants sur ces questions. Ils peuvent aussi stimuler leur intérêt en mettant l'accent sur les avantages de l'acquisition de compétences et de leur reconnaissance.

Dans un milieu de travail, lorsqu'on aborde les questions de formation, les employé-es ont souvent peur, peur de ne pas être capables de suivre les formations, peur d'être jugés, peur d'être déqualifiés, peur d'être victimes de mesures administratives.

Garantir l'équité d'accès

Dans un très grand nombre de milieux de travail, les activités de formation menant à l'acquisition de compétences ne sont pas accessibles à tous les salariés. Ceux qui ont accès à la formation sont, la plupart du temps, les personnes les plus scolarisées et les cadres. Les travailleuses et les travailleurs peu scolarisés, peu qualifiés sont souvent laissés pour compte. L'action du syndicat à cet égard peut faire la différence.

Saviez-vous que...

Au Québec, on note un sous-développement de la formation en milieu de travail :

- dans les petites et moyennes entreprises (100 employés et moins) ;
- dans certains secteurs d'activité : primaire, services personnels, commerce de détail, fabrication ;
- chez les travailleurs plus âgés ;
- chez les employés moins qualifiés ;
- chez certains groupes de travailleurs : les nouveaux arrivants, les personnes handicapées, les autochtones.

Qui d'autre que le syndicat peut s'assurer, en collaboration avec l'employeur, que les démarches de formation, de développement et de reconnaissance des compétences soient faites correctement, que les conditions appropriées soient mises en place en matière d'organisation du travail : dégager du temps, vérifier les charges de travail, réaménager les horaires, prévoir les remplacements, etc.

Le syndicat doit être partie prenante à l'organisation de la formation. Il doit travailler avec l'employeur à la réalisation de toutes les étapes importantes : l'analyse des besoins, le choix des personnes ressources compétentes, des méthodes d'apprentissage appropriées, de l'élaboration du plan de formation, du suivi de la formation. Il doit s'assurer que toutes les conditions sont réunies pour assurer le succès de ces projets.

En matière de formation, le syndicat peut avoir un impact déterminant :

- en indiquant ou en discutant avec l'employeur des besoins des employés ;
- en interpellant l'employeur sur divers aspects de la formation à chaque occasion possible ;
- en surveillant et en demandant des informations sur la situation de l'entreprise⁴ ;
- en réagissant rapidement, entre autres, si la production ralentit ou si les contrats diminuent ;
- en proposant à l'employeur de travailler conjointement sur ce dossier et de mettre en place, le cas échéant, un comité conjoint.

Interpeller l'employeur

L'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre dépend beaucoup des employeurs, de leurs préoccupations et de leur ouverture aux questions relatives à la formation de leurs employés. Les études le démontrent, plus un employeur est proactif et travaille avec le syndicat, plus la formation en entreprise peut être un succès.

Parmi les employeurs qui ne sont pas proactifs, plusieurs n'ont ni le temps ni les compétences pour travailler sur la formation de leurs employés-es. Les petites et moyennes entreprises n'ont généralement pas une ressource responsable du dossier de la formation. L'employeur devient donc perméable aux « vendeurs » qui offrent un éventail de formations dont la qualité laisse souvent à désirer. De plus, certaines formations ne sont pas nécessairement utiles pour le travail à accomplir et elles ont pour effet de ternir l'image de la formation aux yeux des employés.

En période de ralentissement des activités de l'entreprise, la réaction d'un employeur est souvent de s'attaquer aux conditions de travail plutôt que de développer les compétences des employés. Les militants syndicaux doivent alors faire valoir à leur employeur les avantages de former le personnel en période de ralentissement des activités de l'entreprise.

Depuis l'introduction de la loi du 1% en 1995, des syndicats ont négocié, dans leur convention collective, des clauses relatives à la formation de leurs membres, notamment dans le secteur privé. Bien que les clauses existent, elles sont peu, voire pas appliquées.

Pourquoi ?

- **Un très grand nombre de syndicats** accusent une fin de non recevoir de leur employeur sur les questions relatives à la formation des travailleuses et des travailleurs ;
- **Beaucoup d'employeurs** considèrent qu'ils sont les seuls en mesure d'évaluer les besoins de formation de leurs employés et de savoir comment les combler ;
- **Plusieurs employeurs** estiment que les syndicats n'ont pas un rôle à jouer en cette matière, sous prétexte que cette question relève de leur droit de gestion ;
- **La Loi sur le développement de la formation** de la main-d'œuvre (loi du 1%) ne reconnaissait pas le syndicat comme un acteur du développement de la formation en milieu de travail ;
- **Plusieurs petites et moyennes entreprises (PME)** ont de la difficulté à composer avec les impératifs de la formation de leurs employés, faute de moyens pour le faire.

Les syndicats ont aussi leur part de responsabilité. Pour un grand nombre d'entre eux, la formation des travailleuses et des travailleurs n'est pas une composante majeure de leur action syndicale. En plus des obstacles indiqués précédemment, plusieurs autres raisons sont invoquées :

- la complexité des questions et des outils dans le domaine de la formation ;
- la difficulté de développer une bonne connaissance du sujet en raison, entre autres, du roulement des membres au sein des comités exécutifs syndicaux ;
- les craintes et les résistances des membres par rapport à la formation.

Mais, quels qu'en soient les motifs, le résultat demeure le même. L'implication syndicale dans ce dossier laisse souvent à désirer, d'autres priorités prennent le dessus.

Pourtant, cette question a des répercussions importantes sur le quotidien des membres et sur leur avenir. Elle est aussi, de plus en plus, un enjeu majeur pour plusieurs employeurs.

Les syndicats ont aussi leur part de responsabilité. Pour un grand nombre d'entre eux, la formation des travailleuses et des travailleurs n'est pas une composante majeure de leur action syndicale.

Le message transmis par la loi sur les compétences ouvre la porte à un changement en allouant au syndicat de nouveaux espaces pour intervenir. C'est pourquoi, la formation des travailleuses et des travailleurs doit devenir une priorité de l'action syndicale. Il est urgent d'accroître le rôle des syndicats. Il est grand temps de négocier dans toutes les conventions collectives des clauses concernant la formation, le développement et la reconnaissance des compétences et de s'assurer que celles-ci se concrétisent dans des pratiques paritaires, ce qui est loin d'être la règle actuellement.

Pour ce faire, les syndicats peuvent compter sur le soutien de la CSN, de leur fédération, de leur conseiller syndical. Ils peuvent aussi utiliser l'expertise des représentantes ou des représentants :

- de leur fédération siégeant aux comités sectoriels de main-d'œuvre ;
- du conseil central siégeant au Conseil régional des partenaires du marché du travail ;
- de la CSN, membre de la Commission des partenaires du marché du travail.

**Une place est faite au syndicat,
il doit la prendre pour agir !**

TROISIÈME PARTIE

Comment s'en occuper ?



Pour augmenter la qualification de la main-d'œuvre, les partenaires québécois ont développé plusieurs outils qui sont à la disposition des employeurs, des syndicats, des travailleuses et des travailleurs. Ces nouvelles stratégies de développement et de reconnaissance des compétences ont des effets significatifs dans la vie personnelle et professionnelle des travailleuses et des travailleurs, en termes d'employabilité et de mobilité. Elles ont aussi des retombées importantes pour les employeurs sur le plan de la productivité de l'entreprise.

La nouvelle Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre renforce le caractère partenarial du dispositif québécois de qualification de la main-d'œuvre. Les rôles et les responsabilités de la Commission des partenaires du marché du travail et des comités sectoriels sont élargis de sorte que leurs interventions auront un effet plus structurant sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Compétence⁵:

Ensemble intégré des connaissances, des habiletés et des attitudes qui permettent à une personne d'accomplir adéquatement une tâche ou une activité de travail.

Nous retrouvons dans la loi sur les compétences :

- **Le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences ;**
- **Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ;**
- **De nouvelles dispositions réglementaires ;**
- **Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.**

Enfin, les mesures d'Emploi-Québec viennent appuyer les efforts des partenaires dans le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

5. Toutes les définitions mentionnées dans ce document sont issues du *Guide du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences*. Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, octobre 2007.

1. LE CADRE GÉNÉRAL DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Des travailleuses et des travailleurs acquièrent tout au long de leur vie de travail des compétences que l'on doit reconnaître et valoriser non seulement dans le milieu de travail mais aussi socialement.

Jusqu'à tout récemment, il n'existait aucun mécanisme de reconnaissance formelle des compétences acquises en milieu de travail. Le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences est la réponse qu'ont privilégiée les partenaires du marché du travail.

C'est un nouveau dispositif de qualification volontaire sous la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail. Il a pour but de satisfaire aux besoins de formation continue et de qualification de la main-d'œuvre. Il permet aux travailleuses et aux travailleurs de développer des compétences en milieu de travail et de faire reconnaître leur maîtrise par une certification d'État.

Le cadre a pour assise le développement de normes professionnelles et ce sont les comités sectoriels de main-d'œuvre qui en assurent le leadership. Les normes développées doivent faire l'objet d'un large consensus dans le secteur d'activité visé.

Norme professionnelle :

La norme professionnelle est l'ensemble des compétences essentielles et des conditions pour exercer un métier. C'est le cadre de référence pour l'ensemble d'un secteur. Elle fait état des compétences associées à l'exercice de ce métier et précise les critères de performance liés à l'exécution des tâches dans un contexte de travail.

2. LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les travailleurs et travailleuses apprennent de diverses façons dans des lieux et des situations multiples. Le Cadre ouvre la voie à différentes manières d'apprendre en milieu de travail. À ce jour, la principale stratégie d'apprentissage retenue est le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) qui se fait par compagnonnage, c'est-à-dire qu'un travailleur expérimenté – le compagnon, la compagne – transmet ses connaissances pratiques et son savoir-faire à un collègue appelé apprenti.

À ce jour, la principale stratégie retenue est le Programme d'apprentissage en milieu de travail qui se fait par compagnonnage...

D'autres spécificités du PAMT

- Il permet aux travailleuses et aux travailleurs en emploi de se qualifier dans certains métiers⁶ pour lesquels une norme professionnelle a été développée.
- Il est constitué d'activités structurées d'apprentissage se déroulant en milieu de travail et, si nécessaire, hors production.
- Il fournit des outils (carnet d'apprentissage, guide du compagnon, etc.) et des moyens pour assurer le développement et la reconnaissance des compétences.
- Il est accessible à toutes et à tous, sur une base volontaire.
- Il permet aux travailleuses et aux travailleurs de développer et de se faire reconnaître des compétences dans un métier et d'obtenir un certificat de qualification professionnelle ou une attestation de compétences émis par Emploi-Québec et signé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- La durée de l'apprentissage est variable en fonction de la norme, de l'expérience de travail et de l'acquisition des compétences par l'apprenti.
- Il permet à la travailleuse ou au travailleur inscrit à un PAMT de continuer à recevoir son salaire, l'apprentissage se faisant dans le cadre de son travail.
- C'est l'employeur qui est responsable de l'inscription d'une travailleuse ou d'un travailleur à ce programme.
- Aux fins de l'inscription d'une travailleuse ou d'un travailleur dans un PAMT, une entente doit être cosignée par l'employeur, le syndicat (s'il y a lieu), l'apprenti-e et Emploi-Québec.

Toutes les entreprises sont admissibles à un PAMT. Les travailleuses et les travailleurs qui veulent développer leurs compétences dans les métiers où il existe une norme professionnelle peuvent le faire. Les employeurs ont accès à un crédit d'impôt pour implanter un tel programme.

Le leadership des comités sectoriels

Les représentants des employeurs et des travailleurs, regroupés au sein des CSMO, sont responsables de développer des normes professionnelles.

Ces dernières doivent être validées par le milieu de travail, faire l'objet d'une vaste consultation dans le secteur et d'un large consensus. Elles sont, par la suite, adoptées par la CPMT et approuvées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Finalement, elles sont inscrites au registre des compétences.

Registre des compétences :

Système permettant l'enregistrement officiel des normes professionnelles ainsi que la conservation et la délivrance, par la Commission des partenaires du marché du travail, de documents officiels de reconnaissance des compétences détenues ou acquises par la main-d'œuvre du Québec dans un métier, une fonction de travail ou une profession.

6. Le terme métier inclut les fonctions de travail et les professions.

Les employeurs et les syndicats, regroupés au sein des CSMO, sont les plus habilités à identifier les moyens d'apprentissage les mieux adaptés pour répondre aux besoins de leur secteur d'activité. D'autres stratégies d'apprentissage pourront être développées afin de répondre aux objectifs du Cadre.

Les normes professionnelles

En date de décembre 2009, 52 normes professionnelles ont été développées et d'autres sont en préparation. Consultez le site d'Emploi-Québec afin de vous tenir au courant du développement de nouvelles normes dans votre secteur d'activité. <http://emploi.quebec.net/index.asp>

La norme compagnon, compagne :

La norme compagnon permet à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs qui agissent comme compagnon ou compagne en milieu de travail d'obtenir un certificat de qualification. Pour ce faire, ils doivent maîtriser les six compétences composant la norme, à savoir être capable : d'évaluer les compétences maîtrisées et les besoins d'apprentissage ; de planifier et d'organiser la mise en œuvre du plan d'apprentissage ; de transmettre ses compétences ; de soutenir l'apprenti dans sa pratique et de suivre sa progression ; d'évaluer les compétences et d'interagir en milieu de travail. Le compagnon ou la compagne doit détenir un certificat de qualification pour le métier pour lequel il agit à ce titre.

Liste des normes professionnelles

Vous pouvez vous y référer afin d'identifier, pour votre milieu de travail, les métiers pour lesquels il existe une norme professionnelle.

- Abatteur, abatteuse manuelle
- Assembleur, assembleuse de charpentes métalliques
- Assembleur, assembleuse de portes et de fenêtres
- Assembleur, assembleuse de réservoirs, de chaudières et d'équipements connexes
- Compagnon, compagne d'apprentissage
- Conseiller vendeur, conseillère vendeuse
- Contrôleur, contrôlease de la qualité en usine de transformation de produits aquatiques
- Couturier, couturière de meubles
- Cuisinier, cuisinière
- Dessinateur, dessinatrice de structures métalliques
- Ébéniste
- Éclairagiste de plateau
- Lamineur, lamineuse de produits en matériaux composites
- Libraire
- Machiniste-mouliste
- Matriceur, matriceuse
- Opérateur, opératrice d'équipements de finition-reliure
- Opérateur, opératrice de machines industrielles pour le secteur des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine
- Opérateur, opératrice de machines de préparation de fibres textiles et de filés
- Opérateur, opératrice de machines utilisées en voirie forestière
- Opérateur, opératrice de machines utilisées pour la récolte du bois
- Opérateur, opératrice de métiers à filer
- Opérateur, opératrice de métiers à tisser
- Opérateur, opératrice d'équipements de procédés complémentaires en imprimerie
- Opérateur, opératrice d'extrudeuse
- Opérateur, opératrice en nettoyage industriel
- Opérateur, opératrice en traitement de surface
- Outilleur, outilleuse
- Ouvrier, ouvrière en aménagement paysager
- Ouvrier, ouvrière en production laitière
- Ouvrier, ouvrière en production porcine
- Ouvrier, ouvrière serricole
- Ouvrier, ouvrière sylvicole – débroussaillage
- Peintre en production industrielle
- Peintre-finiisseur, peintre-finiisseuse sur bois
- Poissonnier, poissonnière
- Préposé, préposée à la réception
- Préposé, préposée à la transformation des produits marins
- Préposé, préposée d'aide à domicile
- Préposé, préposée à l'entretien ménager
- Pressier, pressière sur presse offset à feuilles
- Pressier, pressière sur presse flexographique
- Pressier, pressière sur presse offset rotative
- Pressier, pressière sur presse sérigraphique
- Rembourseur industriel, rembourseuse industrielle
- Réparateur, réparatrice d'appareils électroménagers
- Routier, routière
- Soudeur, soudeuse
- Superviseur, superviseuse de premier niveau
- Technicien, technicienne en assainissement de systèmes de ventilation
- Technicien, technicienne en équilibrage de système de ventilation et de climatisation
- Technicien, technicienne en entretien de véhicules récréatifs

**Un élément clé : la reconnaissance
des compétences et la certification d'État**

Rappelons que le Cadre permet aux travailleuses et aux travailleurs de se faire reconnaître formellement des compétences acquises en lien avec une norme professionnelle et d'obtenir un certificat de qualification décerné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Il arrive que l'apprenti ne puisse maîtriser l'ensemble des compétences d'une norme parce que l'acquisition de certaines d'entre elles n'est pas possible dans l'entreprise, compte tenu de l'organisation du travail et des équipements disponibles ou en raison d'une mise à pied. Ce dernier peut alors se voir émettre une attestation pour les compétences maîtrisées. Ce certificat ou cette attestation est inscrit au Registre des compétences tenu à jour par Emploi-Québec et sous la responsabilité du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les étapes à franchir pour développer et faire reconnaître ses compétences

1^{re} étape : La reconnaissance des compétences acquises

Une ou un apprenti-e inscrit dans un programme d'apprentissage en milieu de travail doit, dans un premier temps, se faire reconnaître les compétences maîtrisées en fonction de la norme établie et définie dans le carnet d'apprentissage. Cette première étape permet d'identifier les compétences manquantes.

2^e étape : L'acquisition des compétences manquantes

L'acquisition des compétences manquantes doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie d'apprentissage en milieu de travail. Au cours de cette étape, la compagne ou le compagnon utilisera le carnet d'apprentissage et accompagnera l'apprenti dans l'acquisition de celles-ci.

3^e étape : L'obtention d'un certificat de qualification ou d'une attestation des compétences

Lorsque l'apprenti a acquis toutes les compétences de la norme et démontré qu'il les maîtrise, l'information est transmise par l'employeur au Centre local d'emploi (CLE) qui l'achemine à la direction régionale d'Emploi-Québec. Cette dernière est responsable de recommander à la Commission des partenaires du marché du travail qu'un certificat de qualification professionnelle soit émis par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Une travailleuse ou un travailleur qui ne peut terminer son programme d'apprentissage ou détient une ou des compétences d'une norme peut obtenir une attestation de compétences, s'il en fait la demande.

Ce certificat ou cette attestation est inscrit au Registre des compétences tenu à jour par Emploi-Québec et sous la responsabilité du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Est-il possible de se faire reconnaître ses compétences à l'extérieur du milieu de travail ?

Toutes les personnes qui le souhaitent, qu'elles soient en emploi ou non, peuvent avoir accès à la reconnaissance de leurs compétences. De nouvelles mesures sont mises en place afin de permettre à des travailleurs, dont l'employeur refuse de mettre en place un PAMT, ou à des personnes sans emploi, mais ayant déjà exercé un métier où il existe une norme, de se faire reconnaître leurs compétences et d'obtenir une certification.

Toutes les personnes qui le souhaitent, qu'elles soient en emploi ou non, peuvent avoir accès à la reconnaissance de leurs compétences, en lien avec une norme professionnelle.

3. LES NOUVELLES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES⁷

Pour des fins d'application de la loi sur les compétences, des modifications ont été apportées à certains règlements. Les principales dispositions réglementaires que doivent connaître les syndicats se retrouvent dans les règlements suivants :

- **Règlement sur les dépenses de formation admissibles ;**
- **Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation ;**
- **Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation ;**
- **Règlement sur les mutuelles de formation.**

Rappelons que la loi sur les compétences oblige l'employeur, ayant une masse salariale de 1 M\$ et plus, à investir annuellement au moins 1 % de sa masse salariale dans des dépenses de formation et dans le développement des compétences au bénéfice de son personnel. S'il ne dépense pas le 1 %, la somme non investie sera versée au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

La loi s'applique aux employeurs du secteur privé, aux organismes à but non lucratif, à l'administration publique, aux municipalités, aux établissements de santé, de services sociaux et d'éducation.

On trouve sur le site Web de la Commission des partenaires du marché du travail toutes les informations relatives à la Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et à ses règlements afférents.

7. La troisième partie a été élaborée à l'aide des documents produits par Emploi-Québec.

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles

Ce règlement identifie les dépenses qu'un employeur peut considérer pour respecter son obligation d'investir au moins 1% dans la formation de sa main-d'œuvre.

Plusieurs types de dépenses sont admissibles :

- formation des employés, des stagiaires ou d'enseignants stagiaires en entreprise ;
- activités de soutien à la formation (analyse de besoins, frais divers – hébergement, repas, garde d'enfants) ;
- prêt de personnel ou de matériel à des fins de formation ;
- congés de formation accordés aux employés.

La loi prévoit également que des versements effectués à une mutuelle de formation – dont nous traitons plus loin dans le texte – sont admissibles comme dépenses de formation.

Les syndicats seront intéressés de savoir qu'un article de l'ancienne loi 90 a été maintenu dans la loi sur les compétences. Cette disposition est une clé pour faciliter l'implication des syndicats dans la détermination du plan de formation de l'entreprise assujettie à la loi. En effet, la loi stipule que les dépenses relatives à la mise en œuvre d'un plan de formation sont automatiquement admissibles si elles ont fait l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. Les militantes et les militants syndicaux ont intérêt à faire valoir à l'employeur qu'il est avantageux pour lui de s'entendre avec le syndicat sur le plan de formation. L'employeur n'a toutefois aucune obligation à cet égard.

Le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation

La loi sur les compétences prévoit que les dépenses de formation sont admissibles dans la mesure où elles sont faites par :

- une ressource externe de formation :
 - un établissement d'enseignement reconnu (commission scolaire, cégep, université, établissement privé d'enseignement) ;
 - un ordre professionnel ;
 - une ressource externe privée (entreprise privée de formation, fournisseur d'équipement, organisme sans but lucratif) qui détient un « agrément de formateur » ;
- une ressource interne de formation :
 - un formateur interne de l'entreprise, si le service de formation de l'entreprise détient un agrément ;
 - un formateur d'un service de formation multi-employeurs dont l'agrément est détenu par le service de formation d'un des employeurs.

L'agrément est une accréditation gouvernementale qui atteste que les formateurs sont qualifiés pour donner de la formation. Le Règlement sur l'agrément des formateurs, des organismes de formation et des services de formation établit les conditions et les obligations des demandeurs d'agrément.

Des informations sur toutes les questions ayant trait aux formateurs sont disponibles sur le site Web de la CPMT. Avant de procéder au choix de ressources externes de formation, un syndicat a tout intérêt à consulter le Répertoire des formateurs où sont inscrits les noms des formateurs, des organismes formateurs et des entreprises de formation qui détiennent un agrément. De cette manière, il peut vérifier

qui possède un minimum de compétences dans le domaine de formation requis. Pour des renseignements relatifs aux conditions et aux obligations que doivent respecter les demandeurs pour être agréés, le syndicat peut consulter le *Guide sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation*.

Le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation

Le syndicat d'une entreprise ayant une masse salariale de 1 M\$ et plus peut tirer partie d'une nouvelle disposition de la loi, le « certificat de qualité des initiatives de formation », pour prendre sa place dans le processus de développement des compétences dans son entreprise.

En effet, la loi sur les compétences offre la possibilité à un employeur visé par l'obligation d'investissement de 1% d'obtenir un « certificat de qualité des initiatives de formation » pour une période de trois ans. Un des avantages pour une entreprise d'avoir un tel certificat est d'être exemptée de certaines obligations administratives découlant de la loi, et ce, pendant une période de trois ans.

Or, pour obtenir un certificat de qualité, un employeur doit :

- **s'engager pendant trois ans dans une démarche** de développement des compétences dont l'élaboration et la mise en œuvre s'exécutent dans le cadre d'une structure formelle de concertation avec le syndicat ;

ou

- **démontrer qu'il a mis en place un processus** de développement continu des compétences avec les représentants des employés et qu'il entend poursuivre dans cette voie, pour une période de trois ans.

Ainsi, pour avoir un certificat de qualité, un employeur est tenu d'associer le syndicat à la prise de décisions à toutes les étapes de la démarche de développement des compétences des employés. Cette démarche comprend notamment l'analyse de la situation de l'entreprise, l'identification des besoins de formation, un plan des activités de formation envisagées et un suivi des retombées de la formation donnée aux employés à l'aide d'une méthode d'évaluation.

Pour avoir un certificat de qualité, un employeur est tenu d'associer le syndicat à la prise de décisions à toutes les étapes de la démarche de développement des compétences des employés.

De plus, le travail conjoint avec l'employeur peut se poursuivre au-delà des trois années puisqu'il est prévu que l'employeur, démontrant avoir respecté les obligations du certificat de qualité, peut obtenir un renouvellement de son certificat pour une autre période de trois ans, et ainsi de suite.

Le Règlement sur les mutuelles de formation

La loi sur les compétences permet la mise en place de mutuelles de formation. Cette disposition concrétise l'approche de la loi qui est d'offrir une variété de moyens pour atteindre l'objectif de qualification de la main-d'œuvre québécoise.

Une mutuelle de formation est un regroupement d'employeurs ou d'organisations qui partagent une problématique commune sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et pour qui la mutualisation des services de formation représente la manière appropriée de répondre à cette problématique.

Cette disposition permet aux entreprises – pas seulement à celles soumises à la règle du 1% – de se regrouper, sur une base sectorielle ou régionale, afin de se doter, à moindre coût, de services de formation qui leur sont nécessaires. Le fait qu'une mutuelle puisse être constituée sur une base régionale peut faciliter la réponse aux besoins d'entreprises de secteurs d'activité différents qui se retrouvent sur un même territoire.

Les employeurs assujettis à la loi peuvent faire partie d'une mutuelle de formation et s'acquitter ainsi de leur obligation d'investir 1% de leur masse salariale en formation. Ils peuvent aussi verser la somme à une mutuelle dont ils ne sont pas membres.

L'intérêt d'une mutuelle est que les employeurs, non assujettis à la loi sur les compétences, peuvent aussi participer aux activités organisées par les mutuelles de formation. De cette manière, les mutuelles peuvent soutenir les PME dans l'organisation et la réalisation d'activités visant à développer les compétences de la main-d'œuvre.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre et les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective peuvent aussi être reconnus à titre de mutuelles de formation.

Les mutuelles de formation sont un autre outil de la loi que les syndicats peuvent utiliser, notamment parce qu'elles leur permettent d'être parties prenantes aux activités de développement et de reconnaissance des compétences. La loi exige en effet que les conseils d'administration des mutuelles soient composés en majorité de représentants d'entreprises membres et de représentants de la main-d'œuvre de ces entreprises et donc de syndicats, lorsque les entreprises sont syndiquées.

Les mutuelles de formation sont un autre outil de la loi que les syndicats peuvent utiliser, notamment parce qu'elles leur permettent d'être parties prenantes aux activités de développement et de reconnaissance des compétences.

4. LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La loi sur les compétences institue le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont les sommes proviennent principalement des employeurs qui n'ont pas investi 1 % de leur masse salariale dans des activités de formation, de développement et de reconnaissance des compétences de leurs employés.

Les orientations du Fonds sont établies par la CPMT et les programmes de subvention sont revus annuellement. Soulignons que seuls les employeurs du secteur privé sont admissibles à ces subventions. Les critères d'admissibilité et d'application de chaque programme peuvent être resserrés ou élargis selon les disponibilités financières.

Les programmes de subvention du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010 sont :

- **Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre ;**
- **Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre ;**
- **Programme spécial – Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ) ;**
- **Programme de subvention à la recherche appliquée.**

Nous présentons un résumé du programme Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre, car il concerne les entreprises sur une base individuelle.

Pour en savoir plus sur le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre...
Voir le site de la CPMT :
www.cpmt.gouv.qc.ca

Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre

Ce programme vise à soutenir les entreprises dans le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et à les épauler dans leurs efforts de formation en compétences de base.

Il s'adresse aux entreprises suivantes, dont la masse salariale se situait entre 250 000 et 10 millions de dollars, en 2008 :

- les entreprises privées à but lucratif ;
- les coopératives ;
- les entreprises ou organismes financés à plus de 50 % par des fonds publics et qui font partie du secteur couvert par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Il s'adresse aussi aux associations de travailleuses et travailleurs, légalement constituées, représentant le personnel d'une entreprise, si celle-ci est visée par le programme.

Les demandes de subvention doivent viser l'atteinte des objectifs suivants :

- **L'acquisition de la formation de base** par des personnes en emploi (spécifiquement le rehaussement des compétences en français et en mathématiques jusqu'au diplôme d'études secondaires (DES) ;

- **L'amélioration de la connaissance du français** chez les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration (spécifiquement apprendre à écrire, à compter et à communiquer en français, jusqu'au DES) ;

- **Le soutien au transfert intergénérationnel** des compétences par la mise à contribution des travailleuses et travailleurs expérimentés (récemment retraités ou en emploi) ;

- **Le soutien à la reconnaissance des compétences** et des acquis des personnes en emploi (reconnaissance des compétences en lien avec une norme professionnelle ou démarche de reconnaissance des acquis et des compétences en lien avec un programme de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport) ;

- **Le soutien à l'implantation des stratégies** d'apprentissage du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (soutien à l'implantation du PAMT dans les entreprises qui n'ont pas accès au crédit d'impôt).

Dans le cadre de ce programme, les entreprises admissibles doivent s'adresser à la Direction régionale d'Emploi-Québec de leur région. Les projets des employeurs sont évalués en fonction de critères spécifiques et la contribution financière du Fonds varie selon les balises et limites établies dans le programme.

5. LES MESURES D'EMPLOI-QUÉBEC

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. À cette fin, des sommes importantes sont consacrées à la formation en milieu de travail, au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Bien que les mesures d'Emploi-Québec s'adressent à l'ensemble des entreprises, l'accent est mis auprès des petites et des moyennes entreprises.

Les syndicats ont intérêt à connaître davantage les mesures destinées aux entreprises, car cette connaissance peut leur être utile dans leur démarche syndicale. Ces mesures se retrouvent sur le site d'Emploi-Québec.

Emploi-Québec offre des services dans 150 centres locaux d'emploi (CLE), situés sur l'ensemble du territoire québécois, lesquels relèvent de 17 directions régionales (en annexe).

QUATRIÈME PARTIE

Passer à l'action



Les études sur la formation en milieu de travail démontrent que la présence du syndicat est très importante pour la bonne marche et la réussite d'un projet de formation. La vigilance et le soutien des militants syndicaux peuvent faire la différence pour le succès de l'opération.

Chaque milieu de travail a ses particularités. Il est donc nécessaire qu'une démarche de formation soit conforme aux réalités et aux besoins des travailleuses et des travailleurs de l'entreprise.

Malgré les spécificités de chaque milieu, toute démarche structurée de formation doit comprendre les étapes suivantes : l'évaluation des besoins, l'élaboration d'un plan de formation qui établit un ordre de priorités et qui inclut la dimension de la reconnaissance des compétences, le choix des ressources appropriées, la mise en place de bonnes conditions pour réaliser les activités de formation qualifiante et de reconnaissance des compétences, l'évaluation et le suivi de ces activités.

Les travailleuses et les travailleurs doivent être au cœur de la démarche syndicale. Comme nous l'avons indiqué dans la deuxième partie, les syndicats doivent informer leurs membres sur les questions de formation, être attentifs à leurs besoins et à leurs craintes, répondre à leurs attentes et travailler à lever les obstacles, à leur assurer l'équité d'accès et de bonnes conditions pour la participation aux activités de formation, de développement et de reconnaissance des compétences.

Pour être partie prenante à une démarche de formation, le syndicat doit d'abord prendre sa place et entreprendre par la suite un travail conjoint avec l'employeur.

En résumé, le rôle du syndicat dans une démarche de formation est de :

- Prendre sa place dans ce dossier comme dans les autres volets des relations de travail ;
- Faire le travail dans le cadre d'un comité conjoint de formation ou d'une autre structure paritaire ;
- Négocier une clause sur la formation incluant la dimension du développement et de la reconnaissance des compétences ;
- Développer différents moyens pour informer, consulter, discuter avec les membres de leurs attentes et de leurs besoins de formation, incluant les compétences de base, des projets de formation, des certifications possibles, etc. ;
- S'assurer que les compétences des travailleuses et des travailleurs soient reconnues ;
- S'assurer de l'équité d'accès à la formation, quels que soient l'âge, l'emploi occupé ou la qualification des travailleuses et travailleurs ;
- Vérifier, avec les membres, la pertinence de la formation offerte ;
- Faire en sorte que la formation soit qualifiante, bien structurée et organisée : vérifier les compétences des formateurs, les méthodes pédagogiques, le soutien à la formation ;
- Assurer l'évaluation et le suivi de la formation ;
- Être vigilant et s'assurer que le syndicat est cosignataire des demandes d'inscription des travailleuses et des travailleurs au PAMT et que l'apprentissage se fait sur une base volontaire.

La CSN a produit, sur la question, deux guides syndicaux, l'un porte sur la formation continue en milieu de travail et l'autre sur la formation en compétences de base. Nous vous invitons à prendre connaissance de ces documents, notamment des sections qui présentent les différentes étapes qu'un syndicat doit suivre pour mener une démarche structurée sur les questions de formation en entreprise.

Sur la formation en milieu de travail :

- *Votre syndicat s'occupe-t-il de formation continue ?*
CSN, avril 2002.

Sur la formation en compétences de base :

- *Le goût d'apprendre. Se former pour améliorer le travail et la vie*, Guide syndical, CSN, décembre 2005.

Pour en savoir plus...
www.csn.qc.ca

Comment utiliser les nouveaux outils ?

Nous avons présenté, dans la troisième partie, les outils qui sont disponibles pour les syndicats souhaitant agir sur la formation, sur le développement et la reconnaissance des compétences de leurs membres.

L'obligation d'investir annuellement au moins 1% de la masse salariale en développement et en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ne concerne que les entreprises ayant une masse salariale de 1 M\$ et plus. Les autres outils sont accessibles à toutes les entreprises, petites, moyennes ou grandes.

Comment utiliser les nouveaux outils ?

Utiliser le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et le PAMT

Comme nous l'avons vu, le Cadre ouvre la porte à la mise en place de différentes stratégies et de modes d'apprentissage visant à développer les compétences de la main-d'œuvre. Il permet aussi la reconnaissance de ces compétences à l'aide d'une certification d'État.

Le syndicat doit, dans un premier temps, vérifier si certains de ses membres exercent des métiers pour lesquels il existe une norme professionnelle. Si c'est le cas, le syndicat doit ensuite s'assurer de leur intérêt à développer leurs compétences et à obtenir une reconnaissance de ces dernières.

L'étape suivante est de faire connaître à l'employeur l'existence du Programme d'apprentissage en milieu de travail (si ce n'est déjà fait), et de lui indiquer l'intérêt du syndicat à faire en sorte que les membres puissent en bénéficier, sur une base volontaire.

Toutes les entreprises ayant des employés exerçant un des métiers visés par les normes professionnelles peuvent bénéficier d'une aide financière pour implanter un PAMT. L'employeur doit alors cosigner une entente avec le travailleur concerné, le syndicat et Emploi-Québec. Le syndicat devra s'assurer que le PAMT se déroule dans de bonnes conditions afin de garantir la réussite de la démarche, et ce, tant pour l'apprenti-e que pour le compagnon ou la compagne.

**Utiliser les dispositions réglementaires,
le Fonds de développement et de reconnaissance
des compétences de la main-d'œuvre
et les mesures d'Emploi-Québec**

Certaines dispositions des règlements découlant de la loi sur les compétences permettent au syndicat d'occuper une place dans les démarches de formation, de développement et de reconnaissance des compétences.

Les programmes de subvention du Fonds et certaines mesures d'Emploi-Québec visent à soutenir les employeurs dans leurs initiatives pour améliorer la qualification de la main-d'œuvre.

Les syndicats doivent connaître tous ces outils afin de pouvoir les utiliser à bon escient, le moment venu.

Conclusion



Les questions reliées à la formation, au développement et à la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre représentent un enjeu pour les travailleuses et travailleurs, pour les entreprises et pour le développement du Québec. C'est pourquoi nous devons nous en saisir dès maintenant.

Nous avons traité dans cette brochure de l'importance pour les travailleurs que les syndicats s'occupent de soutenir les démarches de qualification de la main-d'œuvre. Il est difficilement explicable qu'encore aujourd'hui, les syndicats soient si peu impliqués dans leur entreprise sur cette question, et ce, bien qu'il soit généralement admis que leur présence dans une démarche de formation, de développement et de reconnaissance des compétences constitue un atout pour le succès d'une telle opération.

La démarche syndicale proposée est exigeante, mais il existe des outils que les syndicats peuvent utiliser. Des ressources sont aussi disponibles pour les assister et nous invitons les comités exécutifs syndicaux à faire appel à leur conseillère, leur conseiller syndical, à leur fédération, à leur conseil central et à la CSN pour les épauler.

Nous souhaitons que cette brochure contribue à améliorer le développement et la reconnaissance des compétences et la qualification de la main-d'œuvre, et ce, au bénéfice des travailleuses et des travailleurs et de la société québécoise.

Directions régionales d'Emploi-Québec

Abitibi-Témiscamingue

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue (R08)
180, boulevard Rideau, RC, bureau 01
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1N9
Tél. : 819 763-3226 ou 1 877 253-4001 (sans frais)
Télééc. : 819 763-3738

Bas-Saint-Laurent

Direction régionale du Bas-Saint-Laurent (R01)
350, boulevard Arthur-Buies Ouest
Rimouski (Québec) G5L 5C7
Tél. : 418 723-5677 ou 1 866 943-7783 (sans frais)
Télééc. : 418 722-4856

Capitale-Nationale

Direction régionale de la Capitale-Nationale (R03)
2500, boulevard Montmorency, bureau 301
Québec (Québec) G1J 5C7
Tél. : 418 643-6875 ou 1 800 463-5947 (sans frais)
Télééc. : 418 646-5456

Centre-du-Québec

Direction régionale du Centre-du-Québec (R17)
1680, boulevard Saint-Joseph, bureau RC 07
Drummondville (Québec) J2C 2G3
Tél. : 819 475-8701
Télééc. : 819 475-8781

Chaudière-Appalaches

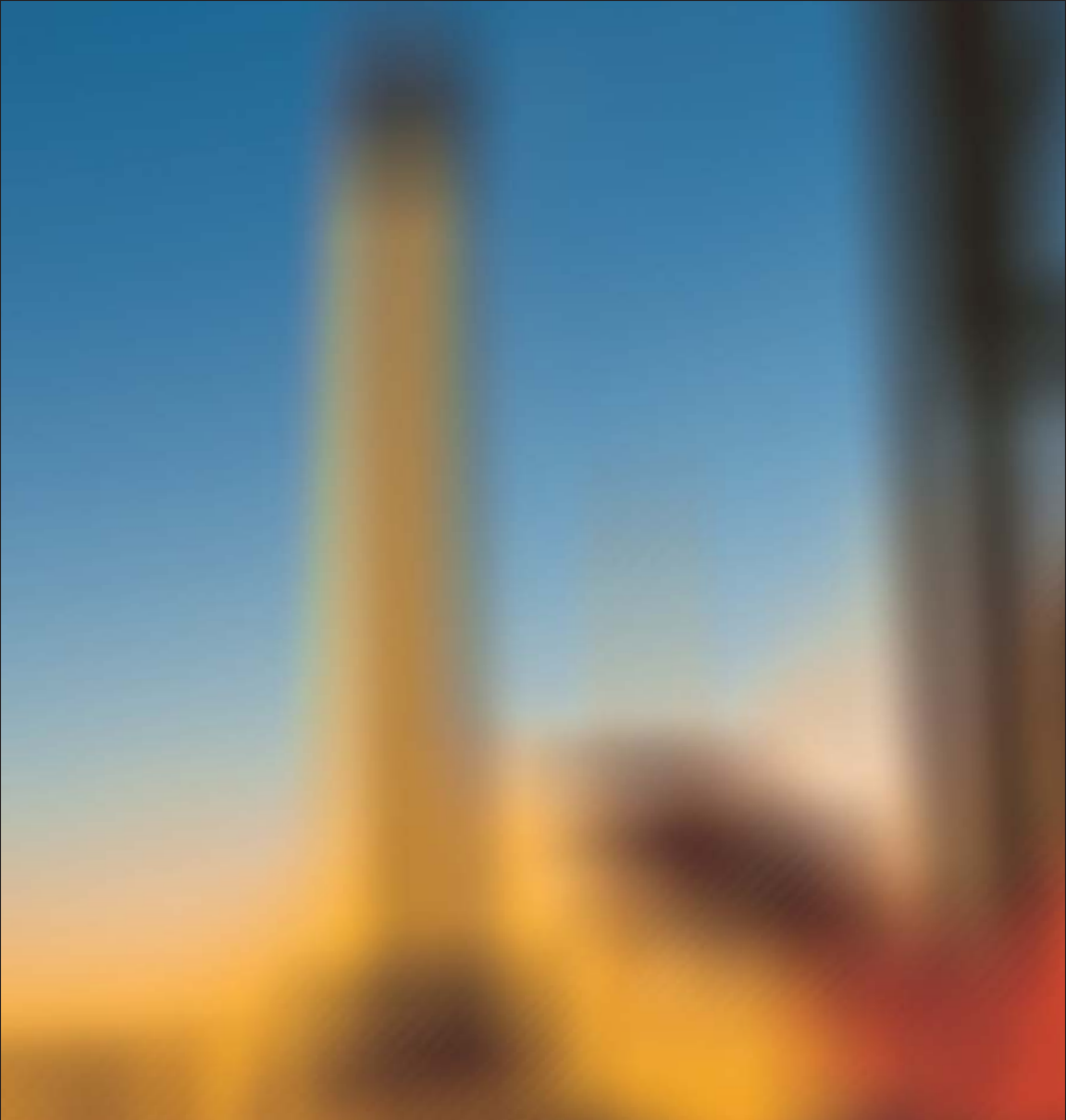
Direction régionale de Chaudière-Appalaches (R12)
5130, boulevard de la Rive-Sud, bureau 300
Lévis (Québec) G6V 9L3
Tél. : 418 838-2605 ou 1 800 463-5907 (sans frais)
Télééc. : 418 833-0726

Côte-Nord

Direction régionale de la Côte-Nord (R09)
550, boulevard Blanche
Baie-Comeau (Québec) G5C 2B3
Tél. : 418 295-4020 ou 1 800 463-6443 (sans frais)
Télééc. : 418 295-4437

- Estrie** Direction régionale de l'Estrie (R05)
70, rue King Ouest, bureau 400
Sherbrooke (Québec) J1H 0G6
Tél. : 819 569-9761 ou 1 866 283-1114 (sans frais)
Télééc. : 819 566-0005
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine**
Direction régionale de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (R11)
11, rue de la Cathédrale
Gaspé (Québec) G4X 2W1
Tél. : 418 360-8661 ou 1 800 463-4226 (sans frais)
Télééc. : 418 360-8008
- Lanaudière** Direction régionale de Lanaudière (R14)
40, rue Gauthier Sud, 2^e étage, bureau 2000
Joliette (Québec) J6E 4J4
Tél. : 450 752-6888 ou 1 877 465-1933 (sans frais)
Télééc. : 450 755-1926
- Laurentides** Direction régionale des Laurentides (R15)
55, rue Castonguay, 2^e étage
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 2H9
Tél. : 450 569-7575
Télééc. : 450 436-4934
- Laval** Direction régionale de Laval (R13)
1085, boulevard des Laurentides
Laval (Québec) H7G 2W2
Tél. : 450 972-3133
Télééc. : 450 972-3160
- Mauricie** Direction régionale de la Mauricie (R04)
225, rue des Forges, 5^e étage
Trois-Rivières (Québec) G9A 5Z5
Tél. : 819 371-4945 ou 1 800 567-7959 (sans frais)
Télééc. : 819 371-6509

- Montérégie** Direction régionale de la Montérégie (R16)
790, boulevard Quinn
Longueuil (Québec) J4H 2N5
Tél. : 450 928-7526
Télééc. : 450 928-7709
- Montréal** Direction régionale de l'Île-de-Montréal (R06)
276, rue Saint-Jacques, Mezzanine
Montréal (Québec) H2Y 1N3
Tél. : 514 725-5221
Télééc. : 514 725-2084
- Nord-du-Québec**
Direction régionale du Nord-du-Québec (R10)
129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Tél. : 418 748-8622 ou 1 866 840-9344 (sans frais)
Télééc. : 418 748-8683
- Outaouais** Direction régionale de l'Outaouais (R07)
16, Impasse de la Gare-Talon, 3^e étage
Gatineau (Québec) J8T 0B1
Tél. : 819 246-2494 ou 1 888 772-3694 (sans frais)
Télééc. : 819 246-2219
- Saguenay-Lac-Saint-Jean**
Direction régionale du Saguenay-Lac-Saint-Jean (R02)
210, rue des Oblats Ouest
Chicoutimi (Québec) G7J 2B1
Tél. : 418 549-0595 ou 1 800 463-9641 (sans frais)
Télééc. : 418 549-1403



www.csn.qc.ca