

Presentée au “Les syndicats et la formation de la main d’oeuvre: des revendications globales aux
action local”, troisième colloque du Réseau de recherche en formation et travail
May 28 - 30 mai, 1999

Le réseau de recherche en formation et travail



Université York

Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme

Suite 276, York Lanes Bldg
York University
4700 Keele Street
North York, Ontario
M3J 1P3
Canada

Tél: (416) 736-5612
Télécopieur: (416) 736-5916

Formation, région et action syndicale: une expérience Québécoise

par

*Christian Payeur
Centrale de l'enseignement du
Québec et Centre de recherche et
d'intervention sur la réussite
scolaire, Université Laval*

Formation, région et action syndicale : une expérience québécoise

Christian Payeur, CEQ et CRIRES

Présentation au Colloque du réseau de recherche en formation et travail, Université Laval, 28, 29 et 30 mai 1999.

Ma présentation a pour objectif de vous exposer la démarche et la réflexion de la CEQ concernant l'action syndicale en région sur les enjeux de formation. J'aborderai le sujet sous deux angles distincts : d'abord, je ferai état de la démarche pratique de la Centrale, confrontée à la nécessité de développer une représentation régionale, puis je ferai état des analyses que nous sommes actuellement à développer.

Assurer une représentation en région

La création des conseils régionaux de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), remplacés par les comités régionaux de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), a forcé la CEQ à assurer une présence de ses représentantes et représentants à ces instances régionales. D'ailleurs, il serait plus juste de dire que la création de ces instances régionales a forcé la CEQ à vouloir être présente puisque au début, le ministre de la main-d'œuvre de l'époque se refusait à assurer une présence de la Centrale. Consciente toutefois que ces instances régionales allaient dorénavant prendre des décisions susceptibles d'influencer de façon significative le développement de la formation en région, la CEQ a fait des pressions énormes pour y être représentée. Dorénavant, la CEQ a une place assurée dans les 17 comités régionaux de la CPMT.

Contrairement à la FTQ et à la CSN, la CEQ n'a pas de structure régionale regroupant ses affiliés. Par contre, le principal groupe au sein de la Centrale, les enseignantes et enseignants de commissions scolaires, est constitué de syndicats que l'on peut qualifier de quasi régionaux. Néanmoins, à part quelques syndicats de type industriel, la plupart de ces syndicats ne regroupent que des enseignantes et enseignants et ne représentent donc pas d'office les membres de la CEQ appartenant à d'autres groupes. Cette situation amène la Centrale à jouer un rôle nouveau et à relever de multiples défis.

Comme c'est la CEQ qui recommande à la ministre le nom des personnes qui la représenteront dans les différentes régions (en fait la Centrale doit soumettre le nom d'un homme et d'une femme), elle a dû mener une consultation auprès de ses affiliés dans les différentes régions afin d'identifier les candidatures à soumettre. Plusieurs groupes tenaient à être représentés : bien sûr le groupe des enseignantes et enseignants de la formation professionnelle du secondaire, mais aussi le personnel professionnel des commissions scolaires et des cégeps ainsi que les enseignantes et

enseignants de cégeps membres de la Centrale. Chaque groupe représente une expertise particulière et peut apporter une contribution spécifique à la représentation de la Centrale. Le processus a permis une première expérience de concertation entre les syndicats d'une même région pour le choix des représentantes et représentants CEQ de la région.

Une fois nommés, nos représentants régionaux n'ont pas une infrastructure régionale pour les appuyer. Plusieurs se sentent isolés. Prenant à cœur leur rôle de porte-parole syndical, ils recherchent des façons efficaces d'assurer concrètement leur représentativité et de rendre des comptes. Ils manquent de temps pour s'appropriier les dossiers, pour consulter les collègues. Ils n'ont pas non plus l'habitude de composer avec la diversité d'intérêts que l'on retrouve au sein des comités régionaux de la CPMT alors qu'ils doivent non seulement argumenter sur ce terrain nouveau, mais participer activement à la prise de décision.

Dès les débuts de la SQDM, la CEQ a décidé de mettre en réseau ses représentantes et représentants en région. Une couple de fois par année, nous organisons une session de travail en commun de façon à échanger sur les orientations à mettre de l'avant dans certains dossiers prioritaires et sur l'expérience pratique de représentation. Lors des premières rencontres, nous cherchions à avoir des représentantes et représentants de toutes les régions du Québec, même si la CEQ n'était pas présente dans tous les comités régionaux. Cette participation permettait à la Centrale de construire pas à pas son expertise en tenant compte de la diversité des contextes régionaux.

Les représentantes et représentants de la CEQ en région voulaient davantage s'appropriier les analyses de la Centrale de façon à être suffisamment à l'aise pour les adapter à leur région tout en faisant corps avec leur Centrale. Le développement d'une représentation syndicale en région a suscité un important besoin de formation auquel la Centrale a donné une réponse. De plus, à mesure que nos représentantes et représentants ont pu s'approprier de leur rôle et mesurer l'importance des enjeux sur lesquels ils devaient se prononcer, ils ont été demandeurs d'un soutien de type « conseil » plus important. L'activité de coordination au plan de l'ensemble du territoire québécois comme de chacune des régions a amené la CEQ à assigner un de ses conseillers à cette fonction.

Maintenant, les communications entre la Centrale et ses représentantes et représentants en région sont régulières. Des synthèses des grands dossiers en cours leur sont régulièrement acheminées. Les représentantes et représentants communiquent avec les conseillères et conseillers de la Centrale lorsqu'ils en sentent le besoin. Chaque représentante ou représentant peut compter sur une trousse qui recueille l'expérience accumulée. Les syndicats locaux sont informés régulièrement du nom de la personne qui les représente en région. Bref, avec le temps, la Centrale s'est donnée les moyens d'une action syndicale en région qui s'inscrit dans un mouvement tout en considérant les contextes régionaux particuliers. Il a fallu pour y parvenir développer de nouvelles pratiques et de nouvelles expertises.

L'enjeu en vaut-il la chandelle ? Les impacts directs et indirects de cette action sont nombreux. Il est difficile d'être exhaustif. Parmi les impacts directs les plus significatifs, on peut mentionner une compréhension nettement plus fine de la dynamique propre des besoins du monde du travail, un acquis majeur qui évite aux représentantes et représentants du milieu de l'éducation de se replier sur une attitude défensive face aux nombreuses demandes du milieu du travail au bénéfice d'une attitude plus proactive. Parmi les effets indirects, il n'est pas inutile de souligner le fait qu'une dynamique forte au niveau de la formation de la main-d'œuvre dans une région constitue un atout majeur en appui au développement de la formation professionnelle et technique initiale. Lorsqu'on connaît le carcan financier dans lequel a été prise la formation professionnelle et technique, les appuis de ce type sont bienvenus.

Évidemment, le travail de représentation syndicale en région n'a rien d'idyllique. Il se fait règle générale en sus des autres mandats syndicaux et il se pose un sérieux problème de disponibilité et de charge de travail dans le cas des enseignantes et enseignants qui ne sont pas des libérés syndicaux.

Globalement, sur la base de l'expérience pratique, on peut dire de l'engagement syndical régional dans les nouvelles instances de décision et de consultation qu'il contribue à la création d'un espace démocratique. On peut même craindre à la lumière des récentes tergiversations de la nouvelle ministre du travail et de l'emploi sur le rôle de la CPMT, que cet espace démocratique commence à déranger le pouvoir politique qui aimerait peut-être revenir à une époque où il était seul à décider.

Comprendre la dynamique régionale

La place croissante du rôle des régions nous a amenés à chercher à développer notre compréhension de la dynamique de l'emploi et de la formation en région. Les tableaux 1 et 2 que l'on retrouve en annexe fournissent quelques données sur l'évolution de l'emploi et de la formation dans les différentes régions du Québec.

Le principal constat que nous pouvons tirer de ces données concerne l'importante diversité des dynamiques observables. Dans une région où la grande industrie est présente massivement depuis plusieurs années, comme la Montérégie (rive-sud de Montréal), on note une croissance soutenue des effectifs en formation professionnelle, à un rythme plus rapide que la croissance de l'emploi. En Mauricie-Bois-Francs, on observe par contre une stagnation du volume de l'emploi et un déclin des clientèles en formation professionnelle, ainsi qu'une relance importante des effectifs en formation pour la période plus récente. La Mauricie-Bois-Francs constitue maintenant deux régions aux dynamiques très différentes : la Mauricie aux prises avec un problème majeur d'emploi et une structure industrielle déficiente et les Bois-Francs (centre du Québec) où la « nouvelle économie » a pris son essor. Au plan social et économique, la formation constitue un enjeu qui se colore distinctivement selon les régions.

Ces différences ne constituent pas selon nous le simple reflet de variables structurelles. Elles indiquent aussi le rôle des agents et des institutions sur le développement des régions et la dynamique des relations entre la formation et l'emploi. L'organisation de la formation représente une zone de choix stratégiques pour le développement d'une région : on peut décider d'utiliser la formation pour garder les jeunes en région, pour développer une expertise particulière dans un domaine d'activités, etc. Les choix en formation expriment toujours une certaine conception du développement : vision étroitement économiste collée aux besoins de l'entreprise ou vision sociale et culturelle intégrant l'ensemble des besoins de la population.

Dans un tel contexte, il importe que notre participation à la création d'un nouvel espace démocratique en région porte aussi une vision syndicale du développement de la région et de la formation. C'est dans cette perspective que nous avons commencé une analyse du changement dans la dynamique des relations entre l'emploi et la formation pour la région de Québec. La région de Québec a largement bénéficié du développement de la Fonction publique dans les années 1960. Source d'emplois stables et qualifiés, la Fonction publique a aussi contribué par ses exigences de recrutement à faire de la région une des plus scolarisées au Québec. Avec les coupures dramatiques des récentes années dans les effectifs de la Fonction publique, la région de Québec a vu la situation de l'emploi évoluer rapidement. Les premières observations nous amènent à constater que l'emploi se déplace vers les industries de haute-technologie, soit dans les services (consultants informatiques, conception multimédia, etc.) ou les biens (appareils électroniques de pointe, outils de précision, etc.). Notre hypothèse est que la région fait premièrement avec ses acquis (i.e. un taux élevé de scolarisation) tout en cherchant à développer les compétences professionnelles spécifiques requises. De plus, la région fait d'importants efforts au plan

touristique et culturel pour renforcer certains de ses points forts. Quelle est la part des stratégies conscientes dans ces choix ? Qui fait ces choix ? Selon quels critères ? Existe-t-il des effets d'exclusion sur certaines catégories de la population ? Comment ceci influence-t-il les institutions d'enseignement ? Voici certaines des questions auxquelles notre démarche de recherche cherchera à répondre.

Tableau 1 - Variation relative de l'emploi, du nombre d'inscriptions en formation professionnelle selon la région administrative

	Variation annuelle moyenne de l'emploi 1991-1996	Croissance annuelle moyenne inscriptions formation professionnelle 1991-1995	Croissance inscriptions formation professionnelle 1994-1995 à 1995-1996	Proportion des moins de 20 ans dans l'ensemble des effectifs 1996-1997
Côte-Nord et Nord du Québec	- 1,3 %	+ 2,6 % et - 5,5 %	+11,7 % et + 9,2 %	39,0 %
Saguenay Lac-St-Jean	+ 0,3 %	+ 1,5 %	+ 18,9 %	34,6 %
Mauricie-Bois-Francis	0,0 %	- 3,0 %	+ 10,0 %	45,3 %
Abitibi-Témiscamingue	+ 1,1 %	+ 1,0 %	+ 9,6 %	40,2 %
Outaouais	+ 1,0 %	+ 0,1 %	- 7,7 %	27,7 %
Laurentides	+ 3,4 %	+ 3,9 %	+ 19,0 %	36,4 %
Lanaudière	+ 2,7 %	- 2,9 %	+ 1,3 %	44,3 %
Laval	+ 1,3 %	+ 4,5 %	+ 16,6 %	34,8 %
Montréal	- 1,7 %	+ 4,5 %	+ 17,2 %	20,0 %
Montérégie	+ 0,7 %	+4,9 %	+ 3,9 %	38,8 %
Estrie	- 0,1 %	+ 1,5 %	+ 12,3 %	43,0 %
Chaudière-Appalaches	+ 0,7 %	+ 1,8 %	+ 10,9 %	47,7 %
Québec	0,0 %	+ 2,8 %	+ 14,6 %	31,7 %
Bas-Saint-Laurent	+ 0,5 %	- 1,2 %	+ 23,8 %	47,1 %
Gaspésie Îles-de-la-Madeleine	- 0,6 %	+ 2,8 %	+ 2,0 %	33,1 %

Source : Sommet sur l'économie et l'emploi (1999), Les indicateurs quantitatifs, Les données annuelles détaillées en complément du tableau de bord, Gouvernement du Québec, site Web du gouvernement du Québec, janvier 1999, 50 pages.

Tableau 2 - Variation des inscriptions en formation technique selon la région

	Croissance annuelle moyenne 1991-1994	Croissance de 1994 à 1995	Écart du rythme de croissance
Côte-Nord Nord du Québec	+ 1,6 %	+ 2,8 %	+ 1,2 %
Saguenay Lac-St-Jean	+ 2,6 %	+ 9,0 %	+ 6,4 %
Mauricie-Bois-Francs	+ 8,3 %	+ 6,2 %	- 2,1 %
Abitibi-Témiscamingue	+ 9,9 %	- 18,3 %	- 28,2 %
Outaouais	+ 8,3 %	+ 2,4 %	- 5,9 %
Laurentides	+ 0,9 %	+ 17,7 %	+ 16,8 %
Lanaudière	+ 11,6 %	+ 23,3 %	+ 11,7 %
Laval	+ 8,4 %	+ 9,8 %	+ 1,4 %
Montréal	+ 4,0 %	+ 1,8 %	- 2,2 %
Montérégie	+ 3,2 %	+ 3,6 %	+ 0,4 %
Estrie	+ 5,5 %	+ 0,3 %	- 5,2 %
Chaudière-Appalaches	+ 0,6 %	+ 3,9 %	+ 3,3 %
Québec	+ 3,3 %	+ 3,3 %	0
Bas-Saint-Laurent	+5,9 %	+ 4,8 %	- 1,1 %
Gaspésie Îles-de-la-Madeleine	+ 2,2 %	- 3,8 %	- 6,0 %

Source : Idem