

Le réseau de recherche en formation et travail



York University

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

Les syndicats et la formation de la main-d'oeuvre dans le secteur privé au québec au cours des années 90

par

*Jean Charest
École de relations industrielles
Université de Montréal*

LES SYNDICATS ET LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS LE SECTEUR PRIVÉ AU QUÉBEC AU COURS DES ANNÉES 90

Introduction

Parmi les divers enjeux soulevés par la mondialisation, la question de la formation de la main-d'oeuvre a occupé un espace important dans la littérature relative au marché du travail, en particulier à partir de la fin des années 80, et a également constitué une préoccupation pour les acteurs au sein des systèmes de relations industrielles. La situation au Québec ne fait certes pas exception à cet égard si l'on considère d'une part les orientations gouvernementales en matière de politique publique destinées à rehausser le niveau des investissements dans la formation de la main-d'oeuvre. D'autre part, il apparaît que les années 90 ont aussi été marquées par une implication des acteurs patronaux et syndicaux dans diverses initiatives visant à structurer leurs propres actions dans le domaine de la formation. Un travail souvent conjoint, qualifié de partenariat ou de concertation, a ainsi constitué une des lignes directrices de la dynamique des acteurs en relations industrielles depuis maintenant une décennie. Globalement, on peut avancer que le mouvement syndical québécois a été partie prenante de cette reconnaissance de l'importance de la formation et qu'il a joué un rôle actif dans l'élaboration des stratégies, des mécanismes institutionnels et des pratiques au cours des années récentes.

Cet article vise précisément à circonscrire certains éléments de la contribution du mouvement syndical québécois au dossier de la formation de la main-d'oeuvre dans le secteur privé, essentiellement dans les années 90. Nous limitons notre analyse au secteur privé puisque, nonobstant le caractère large des appels à l'investissement dans la formation, c'est en premier lieu le secteur privé de l'économie qui a été ouvertement interpellé à ce sujet. Nous tenterons de cerner la contribution du mouvement syndical à partir de quelques éléments particuliers relatifs à l'orientation des politiques publiques, aux innovations institutionnelles introduites et au développement de mesures spécifiques dans les milieux de travail. Notre démarche s'articule ainsi en trois temps. D'abord, nous situerons les positions syndicales officielles des deux principales organisations syndicales présentes dans le secteur privé, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à partir de l'analyse des documents de leurs congrès respectifs et des mémoires présentés à l'occasion de l'élaboration des orientations gouvernementales. Ensuite, nous ferons état des réalisations institutionnelles qui ont été soutenues en particulier par ces organisations syndicales au cours des années 90. Puis, nous établirons une mesure particulière des résultats de l'action syndicale en matière de formation pour les syndiqués du secteur privé, en nous appuyant sur les données issues des conventions collectives recensées par le ministère du Travail. Nous pourrions ainsi dégager certains aspects importants, bien que non exhaustifs, de la contribution syndicale au Québec en matière de réalisations dans le domaine de la formation, tout en établissant les limites de cette contribution.

Le discours gouvernemental en matière de formation et les positions de la FTQ et de la CSN

La formation de la main-d'oeuvre a été l'objet d'une attention importante, en particulier depuis les années 80, étant considérée comme une variable déterminante du développement économique dans les économies industrialisées (Reich 1990; Thurow 1992). Tant au niveau fédéral qu'au Québec, plusieurs travaux effectués à ce sujet au cours des années 80 et au début 90 ont mis en perspective cet enjeu du développement en soulignant les lacunes importantes en matière de formation (faible niveau d'investissement privé, pratiques des acteurs peu établies, articulation institutionnelle confuse, voire inexistante). Ces travaux ont également invoqué le besoin impérieux de réajuster le tir afin d'assurer en particulier la compétitivité des entreprises et le développement économique (Conseil économique du Canada 1980 et 1992; Emploi et Immigration Canada 1981; Betcherman 1982; Commission d'étude sur la formation des adultes 1982; Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada 1985; Bellemare et Poulin Simon 1986; Conseil consultatif sur l'adaptation 1989). Graduellement, l'on peut dire que cela a contribué à l'adoption de nouvelles politiques publiques fédérales et provinciales visant spécifiquement le rehaussement des investissements par les entreprises en matière de formation de la main-d'oeuvre ou, plus généralement, visant à développer une «culture de la formation» au sein de l'économie. Au Québec, l'*Énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre*, paru en 1991, se voulait ainsi le fer de lance du virage vers la formation de la main-d'oeuvre (MMSRFP 1991). Pour résumer les grandes lignes qui se dégagent de la plupart de ces analyses et qui se retrouvaient notamment dans l'Énoncé de 1991, on peut avancer les trois points suivants qui ont orienté, à notre avis, les principales actions entreprises en particulier au Québec au cours des années 90.

La première idée est celle qui attribue à la formation de la main-d'oeuvre un rôle déterminant pour assurer le développement optimal de l'économie. Compétitivité des entreprises, développement de l'emploi, «employabilité» de la main-d'oeuvre, mobilité sur le marché du travail apparaissent ainsi comme des conditions du développement économique influencées étroitement par le soutien accordé à la formation. Ce caractère déterminant de la formation a d'ailleurs même été souvent galvaudé, faisant ainsi en sorte que l'on a assisté à une certaine «inflation du discours de la formation», qui a graduellement dirigé les attentions vers une régulation du marché du travail reposant principalement sur la gestion de l'offre de main-d'oeuvre. Dit autrement, le déséquilibre du marché du travail (que traduit en particulier un taux de chômage élevé et persistant depuis les années 80) apparaissait largement comme le résultat d'un manque de qualification de la main-d'oeuvre. À bien des égards, l'énoncé de principes gouvernemental renforçait cette analyse du marché du travail, l'accélération des changements technologiques et la mondialisation de l'économie ne faisant qu'ajouter à cette importance première de la formation de la main-d'oeuvre pour la compétitivité de l'économie québécoise.

La deuxième idée est celle qui renvoie la responsabilité de la formation de la main-d'oeuvre à tous les acteurs du marché du travail, dans le cadre d'une démarche de moyen et long termes visant à enraciner la formation dans les pratiques au sein de l'entreprise. Pour atteindre des résultats satisfaisants, selon la plupart des analyses précitées, la stratégie de formation de la main-d'oeuvre doit être prise en charge par les travailleurs eux-mêmes et par les employeurs. On insistera ainsi, notamment dans l'énoncé gouvernemental, sur la nécessité de l'implication des acteurs de l'entreprise dans une démarche stratégique de développement des ressources humaines et l'on appuiera à cet égard le principe du partenariat en la matière.

La troisième idée, reliée étroitement à la précédente, est que cette prise en charge de la formation par les milieux de travail est un processus en émergence qui demande le soutien de l'État et d'institutions spécifiques, ce soutien devant s'inscrire dans une approche gouvernementale cohérente. On assistera ainsi: à l'adoption de mesures législatives et à l'introduction d'institutions vouées à la formation, considérées comme des leviers auprès des acteurs de l'entreprise en matière de formation; à un soutien financier gouvernemental quant à des mesures spécifiques en matière de formation; le tout étant soutenu par une volonté affirmée de simplifier et d'améliorer les services gouvernementaux dans le domaine de la formation et du développement de la main-d'oeuvre. En particulier, cette volonté appuyait la revendication de rapatrier au Québec l'ensemble des leviers gouvernementaux en la matière.

Comment s'est positionné l'acteur syndical québécois à l'égard de ces grandes orientations en matière de formation de la main-d'oeuvre? Nous proposons ici une réponse à la lumière des positions des deux principales organisations syndicales québécoises présentes dans le secteur privé, la FTQ et la CSN, compte tenu de leur importance en terme de représentation syndicale et compte tenu de leur participation soutenue aux débats entourant la formation de la main-d'oeuvre.¹ Nous établirons ces positions officielles en matière de formation à partir des propositions adoptées à l'occasion de leurs congrès respectifs, depuis la deuxième partie des années 80, et aussi sur la base de leur représentation officielle au moment de l'adoption des orientations gouvernementales concernant la formation et le développement de la main-d'oeuvre. Ainsi, nous avons recensé les propositions adoptées relativement à la formation à la FTQ pour les congrès de 1985, 1987, 1989, 1991, 1993 et 1995; dans le cas de la CSN, il s'agit des congrès de 1986, 1988, 1990, 1992, 1994 et 1996. De plus, nous avons considéré les mémoires déposées par ces deux organisations à l'occasion des travaux parlementaires portant sur *l'Énoncé de politique sur le développement de la main-d'oeuvre* en 1992 et la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* en 1995. Le choix de cette période de dix ans ne signifie pas que le sujet n'avait pas été l'objet de propositions spécifiques antérieurement. La formation de la main-d'oeuvre représente un enjeu qui a été traité de longue date au sein du mouvement syndical. Notre choix de la période retenue répondait plutôt à l'objectif de recenser les positions syndicales autour de la période d'émergence des orientations gouvernementales énoncées précédemment, qui ont constitué la trajectoire politique et institutionnelle des années 90 en matière de formation. L'étude de

ces positions syndicales nous permet ainsi d'établir les convergences et les divergences avec les orientations gouvernementales sur la question de la formation.

Dans le cas des congrès de la FTQ, et au cours de la période visée, ce sont essentiellement ceux de 1991 et 1993 qui seront marquants quant aux orientations syndicales de cette organisation dans le domaine de la formation. Soulignons toutefois qu'en 1985, un ensemble de propositions étaient adoptées relativement aux changements technologiques dans les milieux de travail, y compris la recommandation de négocier la mise sur pied de comités paritaires sur le sujet dans les entreprises. On n'y retrouvait toutefois pas de référence spécifique à la formation de la main-d'oeuvre (FTQ 1985: 85-86). C'est surtout à l'occasion du congrès de 1991 qu'une proposition plus globale sur la formation sera adoptée. On y rappelait que les entreprises québécoises consacraient très peu d'efforts à la formation comparativement à la situation en Allemagne et au Japon; que la formation était «un enjeu majeur» et «un moyen privilégié de faire face aux défis économiques»; qu'il y avait coexistence de chômage élevé et de pénurie de main-d'oeuvre; qu'en conséquence, des pressions devaient être faites sur les gouvernements pour amener les employeurs à s'impliquer davantage dans la formation, par le biais de cours de formation et de perfectionnement, du remboursement des frais de scolarité, du congé éducation et d'une collaboration entre les institutions publiques d'enseignement, les travailleurs et leurs représentants (FTQ 1991: résolution n°95). À l'occasion de son congrès suivant en 1993, une proposition plus directive s'appuyant sur l'énoncé de principes du gouvernement en matière de main-d'oeuvre (de 1991) demandait l'établissement d'une loi-cadre en matière de formation. Cette loi devait prévoir dans ses grandes lignes «le droit des individus à la formation continue», «le financement permanent et continu de la formation des adultes» (notamment par un fonds de formation auquel les entreprises verseraient 1% de leur masse salariale), «la reconnaissance qu'une culture de la formation ne s'établit qu'en accord avec les parties et non unilatéralement» (appui au paritarisme) (FTQ 1993: résolution n°94). Une autre proposition demandait que toutes les dispositions relatives à la formation soient rapatriées sous la compétence du gouvernement du Québec.

Quant aux positions officielles de la FTQ à l'occasion des travaux parlementaires sur l'énoncé de politique en 1992 et le projet de loi 90 (loi dite du 1%) en 1995, on peut les résumer de la façon suivante. Par rapport à l'énoncé de politique, la FTQ reconnaissait l'importance stratégique de l'amélioration continue des compétences de la main-d'oeuvre et du développement d'une culture de la formation dans les milieux de travail. Toutefois, cette importance ne devait pas faire oublier celle d'une approche plus globale de la gestion du marché du travail portant autant sur le développement de l'emploi que sur le développement de la formation. De plus, dans l'entreprise, la question de la formation devait aussi être située dans une démarche conjointe de «planification des emplois» intégrant tous les aspects de la dynamique de l'entreprise qui ont une incidence sur l'emploi. Les syndicats devaient être considérés comme des partenaires de la formation à tous les niveaux de représentation et d'action, en particulier dans l'entreprise avec l'instauration de comités paritaires. La FTQ

revendiquait que les entreprises soient tenues légalement de consacrer des fonds à la formation; elle appuyait la mise sur pied de comités sectoriels et de fonds sectoriels pour la formation; elle appuyait également le principe du tripartisme dans la gestion de la politique de formation, en insistant sur l'autonomie réelle de l'éventuelle Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) (FTQ 1992). À l'occasion de l'adoption du projet de loi 90 en 1995, la FTQ appuyait l'approche coercitive du 1% obligatoire destinée à la formation soulignant que l'approche incitative antérieure (ex: le crédit d'impôt à la formation) était insuffisante pour amener les entreprises à prendre le virage de la formation. Reprenant l'essentiel des propositions formulées lors de la consultation de 1992, la FTQ insistait particulièrement sur l'absence de mesures dans le projet de loi concernant la mise sur pied de comités paritaires sur la formation dans les entreprises, qu'elle considérait comme «le premier facteur de succès dans l'implantation de la formation en emploi» (FTQ 1995b: 8).

Dans le cas de la CSN, c'est essentiellement lors de son congrès de 1988 que les orientations de la centrale furent arrêtées. En 1990, une proposition suggérait d'étudier la mise sur pied d'un fonds national de formation financé par les employeurs; une autre en 1992 liait l'établissement d'une politique de formation continue à une politique nationale de plein emploi; une proposition en 1994 liait le congé éducation à une stratégie de réduction du temps de travail et une autre liait la formation à des mesures de réinsertion des exclus du marché du travail; puis, une proposition en 1996 demandait la mise sur pied d'un comité paritaire dans les entreprises (proposition déjà adoptée en substance en 1988). Donc, en 1988, soit quelques années avant l'adoption formelle de la stratégie gouvernementale dans le domaine de la formation, la CSN adoptait six propositions sur le sujet qui rappelaient, en particulier, le rôle important et grandissant de la formation pour faire face aux changements en matière de technologie, d'organisation du travail, de compétitivité et d'emploi. Ces propositions faisaient de la formation un enjeu de négociation locale dans les entreprises (prévoyant l'implication des travailleurs dans l'élaboration des mesures de formation, le financement par les employeurs et des possibilités de congés); la formation devait être en particulier une mesure de lutte à la discrimination en emploi pour les divers groupes-cibles; des mesures de reconnaissance des acquis devaient être appliquées; et enfin, il était proposé de consacrer davantage d'efforts dans la structure institutionnelle de l'époque, soit les Commissions de formation professionnelle (qui seront remplacées par la structure de la SQDM suite à l'énoncé de principes de 1991) (CSN 1988: résolutions 66 à 72).

Quant aux positions de la CSN exprimées au moment des consultations publiques du gouvernement en 1992 et en 1995, on peut les résumer ainsi. D'abord, tout en appuyant l'idée de l'importance de la formation pour le développement économique et social, et particulièrement en appuyant l'objectif de développer une «culture de la formation» dans les milieux de travail, la CSN mettait le gouvernement en garde contre l'idée «que le marasme économique et le haut niveau de chômage actuel sont dûs essentiellement à des difficultés d'adaptation de la main-d'oeuvre» (CSN 1992b: 7). La formation de la main-d'oeuvre devait

être partie intégrante d'une approche plus globale du développement économique. Constatant aussi un «sous-développement du partenariat» en matière de formation, la CSN estimait important de soutenir les pratiques de partenariat, au point de les rendre obligatoires pour accéder à des fonds publics liés à la formation, notamment dans les milieux de travail avec la mise sur pied de comités conjoints et aussi au niveau sectoriel. La reconnaissance juridique du droit à la formation constituait de même un facteur favorisant l'émergence d'une culture en ce domaine. Quant à l'obligation des employeurs envers la formation, la CSN demandait que ce soit 2% de la masse salariale qui y soit consacré. Enfin, la CSN appuyait la mise sur pied projetée de la SQDM en demandant qu'elle ait une large autonomie décisionnelle par rapport au gouvernement de façon à assurer ainsi une réelle responsabilisation des acteurs du marché du travail à l'égard de la formation et du développement de la main-d'oeuvre. Au moment de l'adoption du projet de loi 90 en 1995, la CSN appuyait la nécessité d'aller vers des mesures plus coercitives à l'égard des entreprises, considérant la lenteur des progrès en matière de formation dans les milieux de travail. Elle appuyait ainsi l'objectif de 1% de la masse salariale en tant que seuil minimal. Du côté du partenariat, la CSN déplorait l'absence de mesures spécifiques dans le projet de loi 90 quant à l'établissement de comités paritaires dans les milieux de travail. Tout en souhaitant ces modifications, la CSN appuyait globalement le projet de loi dans ses grandes orientations.

Il apparaît donc, que si l'on en juge par leurs positions officielles, la FTQ et la CSN ont reconnu à la formation de la main-d'oeuvre un rôle important dans le contexte des transformations économiques identifiées au tournant des années 90. Ces deux organisations ont revendiqué la mise en place de mesures spécifiques dans les milieux de travail, au niveau sectoriel et par le biais de l'action gouvernementale, afin de rehausser le niveau des efforts et mieux assurer l'atteinte de résultats en matière de formation. Elles ont également soutenu la nécessité d'impliquer les travailleurs et leurs organisations dans toute démarche associée à la formation de la main-d'oeuvre, appuyant notamment le principe du paritarisme. La formation, reconnue d'emblée en tant qu'enjeu collectif, n'était considérée ni comme l'apanage du gouvernement ni comme l'apanage des employeurs, mais bien comme une responsabilité partagée avec les travailleurs et leurs organisations. Les deux organisations syndicales ont également revendiqué de recourir à des mesures institutionnelles jugées plus structurantes pour assurer le développement de la formation (cf. l'idée d'un fonds national, d'une loi-cadre, de l'action au sein des Commissions de formation professionnelle de l'époque, de l'appui au projet de loi 90, de l'appui à la SQDM). Enfin, mentionnons, qu'outre ces positions officielles, tant la FTQ que la CSN ont soutenu concrètement leurs membres en matière de formation par le biais de colloques, de travaux de recherche (notamment sur l'analphabétisme lors de l'année internationale de l'alphabétisation en 1990), de guides d'implantation d'une démarche de formation en entreprise et par l'organisation d'activités de formation visant à aider le travail des délégués syndicaux en la matière.

Les innovations institutionnelles et l'acteur syndical

Notre analyse des positions officielles de la FTQ et de la CSN à la fin des années 80 et dans la première partie des années 90 nous conduit à l'idée que, lorsqu'on les compare à l'orientation des politiques publiques et des mécanismes institutionnels introduits, ces organisations syndicales en particulier ont marqué dans les faits des points importants. À titre d'exemple, mentionnons la mise sur pied de la SQDM, le développement des comités sectoriels de main-d'oeuvre qui recouvrent à ce jour près d'une trentaine de secteurs d'activité économique au Québec, le soutien financier gouvernemental à la formation, l'adoption de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre au Québec et, plus récemment, l'entente Canada-Québec relative au marché du travail qui consacre des transferts importants de ressources et de responsabilités envers le Québec. Il n'est donc pas surprenant de constater une participation active des deux organisations syndicales ici considérées aux nouvelles institutions qui ont été mises en place suite à l'énoncé de principes de 1991. Élaborons davantage sur certaines de ces innovations institutionnelles.

En 1992, le gouvernement adoptait d'abord une loi créant la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre dont le mandat était défini largement autour de la promotion et du soutien au développement de la main-d'oeuvre et des moyens nécessaires pour favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre, en mettant notamment l'accent sur le volet de la formation (Gouvernement du Québec 1992). Ce faisant, le gouvernement reconnaissait dans les faits le paritarisme, compte tenu de la composition du conseil d'administration de la SQDM qui octroyait six sièges aux représentants de la main-d'oeuvre, six sièges aux représentants des entreprises et six sièges à d'autres représentants d'acteurs associés au marché du travail. La création de cette nouvelle société d'État représentait aussi une certaine décentralisation des pouvoirs compte tenu de l'autonomie décisionnelle accordée aux acteurs du marché du travail regroupés au sein du conseil d'administration de la SQDM et au sein de ses composantes régionales (voir Dussault 1996 pour une analyse plus détaillée de la SQDM).

Dans cette perspective de décentralisation et de structuration des rapports entre les acteurs, la SQDM adopta en 1995 une politique d'intervention sectorielle en matière de main-d'oeuvre et de formation qui visait la mise sur pied de comités sectoriels bipartites de main-d'oeuvre appelés à couvrir pratiquement tous les secteurs de l'économie québécoise (SQDM 1995). Soulignons qu'au sein de ces comités sectoriels, ce sont les organisations syndicales représentatives qui recevaient le mandat de représenter les intérêts de la main-d'oeuvre syndiquée et non-syndiquée de leur secteur. Dans une recherche sur ce sujet, nous avons démontré que les organisations syndicales québécoises ont répondu très favorablement à cette émergence de nouveaux lieux de concertation sectorielle. Elles considèrent généralement ces nouveaux lieux comme une forme de représentation et d'action complémentaire à la négociation collective et aux rapports de travail dans l'entreprise. De plus, elles y attribuent

un rôle d'analyse et de planification quant aux enjeux sectoriels relatifs à la main-d'oeuvre, qu'elles jugent essentiel dans le contexte des transformations économiques rapides qui traversent les différents secteurs d'activité (Charest 1998). Cette stratégie sectorielle était importante parce qu'elle visait en quelque sorte à assurer une complémentarité institutionnelle avec la SQDM et ses composantes régionales. Ainsi, l'articulation des mécanismes destinés notamment au développement d'une culture de la formation apparaissait complétée, du moins dans sa mise en forme. L'objectif était alors que le tout opère comme un levier au niveau des entreprises elles-mêmes.

Par ailleurs, en 1995, considérant que les mesures incitatives (ex: le crédit d'impôt à la formation) et les appels au développement d'une culture de la formation étaient insuffisants, le gouvernement adoptait la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* qui prévoyait l'obligation pour les entreprises de consacrer au minimum l'équivalent annuel de 1% de leur masse salariale à la formation de leurs salariés. Le défaut de se conformer à cette obligation s'accompagnait alors du versement de la somme correspondante dans le *Fonds national de formation de la main-d'oeuvre*, géré par la SQDM (Gouvernement du Québec 1995). Cette loi visait toutes les entreprises ayant une masse salariale supérieure à 250 000 \$ et entrait en application selon un échéancier de trois ans à compter du 1er janvier 1996. Comme nous l'avons indiqué précédemment, cette mesure spécifique allait dans le sens des revendications des deux organisations syndicales ici considérées, bien qu'elle ne répondait pas à une des demandes syndicales à l'effet de rendre également obligatoire la mise sur pied d'un comité paritaire de formation dans toutes les entreprises. Enfin, mentionnons qu'en 1997, le Gouvernement modifia la loi constitutive de la SQDM afin de reconnaître officiellement la mise en place d'un régime d'apprentissage dans les entreprises pour favoriser l'accès des jeunes et des adultes à des métiers et à des professions (voir Bernier 1998 pour une analyse de la loi du 1% et du régime d'apprentissage). Ce nouveau régime était aussi appuyé notamment par les principales organisations syndicales.

Opérant en quelque sorte à contre-courant de la démarche de décentralisation des pouvoirs et de responsabilisation des acteurs qu'il avait lui-même soutenue, le gouvernement annonça en 1997 la disparition de la SQDM et la création d'une nouvelle entité administrative nommée Emploi-Québec, faisant partie intégrante du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Devant l'opposition manifestée par les acteurs du marché du travail face à ce démantèlement d'une structure de partenariat, le gouvernement créa du même coup une autre institution nommée la *Commission des partenaires du marché du travail*, dont la composition reprenait celle du conseil d'administration de la SQDM. Cette modification se traduisit toutefois par une certaine recentralisation des pouvoirs décisionnels en matière de main-d'oeuvre au sein de l'appareil gouvernemental, reléguant les partenaires de cette nouvelle Commission à un rôle consultatif auprès de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité.

Bien que globalement l'on puisse considérer que les organisations syndicales ont trouvé une réponse plutôt favorable à plusieurs de leurs revendications dans l'orientation des politiques et des institutions en matière de formation au cours des années 90, il reste que cette dernière décision du gouvernement d'abolir la SQDM constitue certainement un recul important pour les organisations syndicales. En effet, si l'on considère leur volonté affirmée d'être étroitement associées aux actions en matière de main-d'œuvre et de formation et si l'on tient compte en particulier de leurs revendications relativement à l'autonomie décisionnelle de la SQDM, le retour à un rôle essentiellement consultatif marque un pas en arrière. Ce virage en matière de «partenariat» étonne également par rapport à ce qui apparaissait dans l'Énoncé de 1991 comme une analyse stratégique des conditions propices à l'émergence d'une culture de la formation au Québec, cette analyse reposant largement sur cette idée de décentralisation/responsabilisation. Ce changement de rôle est intervenu très récemment et il est donc tôt pour en dégager les implications concrètes. Toutefois, l'on peut se questionner notamment quant à l'influence réelle que les acteurs auront auprès du gouvernement en matière d'orientation des actions dans le domaine particulier de la formation, suite à ce changement de rôle.

Le portrait des conventions collectives en matière de formation

Outre l'analyse des orientations politiques et institutionnelles en matière de formation, nous avons recherché une forme de mesure de la progression de cet enjeu au niveau de l'entreprise. Pour ce faire, nous avons retenu un indicateur particulier, l'évolution du taux de présence de clauses reliées directement à la formation dans les conventions collectives québécoises du secteur privé. D'une part, des travaux antérieurs couvrant essentiellement les années 80 fournissaient déjà une base comparative à ce sujet (Voyer 1991; Morissette 1993). D'autre part, la banque des conventions collectives répertoriées par le ministère du Travail offre un échantillon important permettant de réaliser une lecture longitudinale à partir de quelques variables reliées à la formation. Certes, un tel indicateur a des limites importantes. Il ne porte pas sur les dépenses effectives en matière de formation et il ne se traduit pas automatiquement par des pratiques concrètes en entreprise. Par ailleurs, l'absence de clauses précises ne signifie pas l'absence de pratiques en matière de formation. Il faut donc prendre cet indicateur avec les limites qui s'imposent. Pour notre part, nous considérons simplement qu'il est une des sources d'information pour appréhender l'importance accordée à la question de la formation dans les milieux de travail syndiqués.

Pour en traiter, nous reprendrons certains résultats obtenus dans deux études s'intéressant à cet indicateur et publiées au début des années 90 (Voyer 1991; Morissette 1993)². Puis, nous y ajouterons le portrait des conventions collectives dans le secteur privé, en vigueur en 1998, sur la base des conventions recensées par le ministère du Travail. Pour des fins de continuité dans la mesure et compte tenu du faible recensement des conventions dans les petites unités, nous nous appuyons uniquement sur les données relatives aux conventions collectives pour

les entreprises de 50 salariés et plus³. Le nombre de conventions collectives de notre échantillon est de 1467, ce qui représente 237 099 salariés⁴.

L'étude de Voyer en 1991 ainsi que celle de Morissette en 1993 permettaient d'établir en particulier une mesure de la progression du taux de présence des clauses reliées à la formation sur la base des données annuelles pour la période couvrant essentiellement les années 80. Les auteurs concluaient que le taux de présence de clauses reliées à la formation était beaucoup plus important dans le secteur public que dans le secteur privé, plus important lorsque la taille de l'unité augmente et plus important chez les cols blancs. Quant à l'effet de l'affiliation syndicale, il ne faisait essentiellement que traduire la répartition de la main-d'oeuvre selon ces caractéristiques au sein des diverses organisations syndicales. Enfin, le taux de présence des clauses dans le secteur privé était en croissance au cours de la période, bien que la progression était lente. Les mesures recensées se rapportaient à la présence d'au moins une des clauses suivantes: congé éducation, congé sabbatique, programme général de formation/recyclage/perfectionnement, comité mixte, remboursement de frais de scolarité, formation reliée au changement technologique, formation reliée à la santé et sécurité au travail. Notons cependant que le congé sabbatique n'est pas formellement relié à une activité de formation contrairement au congé éducation. Au total, ces deux études faisaient un bilan mitigé quant au développement d'une «culture de la formation» dans les entreprises du secteur privé (voir aussi Béland 1992 dans le même sens).

Pour notre part, plutôt que de calculer le nombre de conventions qui comportaient au moins une mesure reliée à la formation, nous indiquons le taux de présence de chacune des mesures suivantes considérées distinctement: programme général de formation/recyclage/perfectionnement, comité mixte, remboursement de frais de scolarité, formation reliée au changement technologique, congé éducation, formation reliée à la santé et sécurité au travail. Afin de nous limiter à quelques points de comparaison dans le temps, notamment en incluant la période au cours de laquelle des orientations politiques et institutionnelles importantes ont été adoptées en matière de formation, nous n'avons repris du travail de Morissette que les données pour les années 1980 et 1990⁵, auxquelles nous avons ajouté celles de l'année 1998. Le tableau 1 fait état de la progression du taux de présence de ces mesures dans les conventions collectives pour les trois années retenues (1980, 1990 et 1998). Il faut noter que ces mesures ne sont pas exclusives et que des conventions collectives peuvent inclure deux, trois et même davantage de ces mesures. Nous n'indiquons ici que le taux de présence pour chacune des mesures retenues.

La première mesure porte sur la présence d'une clause générale de formation, recyclage et perfectionnement sans rapport toutefois avec l'introduction de changements technologiques⁶. On peut constater que le taux de présence d'une telle clause a été sensiblement stable entre 1980 et 1990, alors qu'il a progressé pour atteindre tout près de 40% des conventions collectives du secteur privé en 1998. Une telle clause peut comporter des possibilités de formation pendant les heures de travail ou en dehors de celles-ci, avec ou sans aide financière

de l'employeur. Cette première mesure indique donc une progression assez forte dans les années 90, bien qu'il puisse être surprenant de constater que plus de la moitié des conventions collectives de 50 salariés et plus du secteur privé ne contenaient toujours pas une telle clause générale en 1998.

Tableau 1
Taux de présence de clauses reliées à la formation dans les conventions collectives de juridiction québécoise de 50 salariés et plus, pour le secteur privé, en 1980, 1990 et 1998

Type de clause	1980 %	1990 %	1998 %
Formation, recyclage et perfectionnement (sans rapport avec des changements technologiques)	31,5	30,9	39,9
Comité bipartite de formation	6	5,4	9,7
Remboursement de frais de scolarité	12	15,6	24,3
Formation reliée à des changements technologiques	21,5	13,1	14,5
Congé éducation	11,7	24,9	36
Formation reliée à la santé et sécurité au travail	24,9*	34,5	40
Nombre de conventions collectives **	n= 1557	n= 1958	n= 1467

*Donnée de 1982, première année pour laquelle cette information est disponible.

**Dans l'étude de Morissette (1993), il s'agissait du nombre de conventions collectives en vigueur le 31 décembre de chacune des années, ce qui s'applique donc ici aux années 1980 et 1990. Pour l'année 1998, il s'agit du nombre de conventions recensées au fichier en mai 1998, sauf pour la clause congé éducation où n=1288 (septembre 98).

Source des données: pour 1980 et 1990, nous avons établi les taux de présence à partir des données fournies dans Morissette (1993); pour 1998, nous avons établi les taux de présence à partir des données fournies par le ministère du Travail.

Deux mesures plus particulières sont parfois rattachées à la présence d'une telle clause générale de formation/recyclage/perfectionnement. Il s'agit de l'existence d'un comité bipartite de formation et du remboursement de frais de scolarité. Dans le cas du comité bipartite, les données révèlent également une certaine stabilité entre 1980 et 1990 quant au taux de présence, puis une progression amène ce taux à 9,7% des conventions recensées en 1998, ce qui demeure somme toute marginal. Soulignons aussi que les données issues des conventions collectives indiquent que seulement 30% de ces comités sont décisionnels, 70% ayant une fonction uniquement consultative. Dans le cas du remboursement de frais de scolarité, le taux de présence progresse de 12% à 15,6%, puis à 24,3% en 1998.

Une autre mesure porte spécifiquement sur la formation reliée à des changements technologiques. Le fichier d'analyse des conventions collectives permet en effet de distinguer des clauses de formation qui sont applicables en cas de tels changements par rapport aux clauses à caractère plus général identifiées précédemment. Les données indiquent à cet égard un léger redressement en 1998 par rapport à la tendance identifiée par Voyer (1991) et Morissette (1993) quant à la baisse du taux de présence d'une telle clause dans les conventions du secteur privé au cours des années 80. Toutefois, il est manifeste que le taux atteint en 1998 demeure largement inférieur à celui de l'année 1980 (et des années 1981-82-83 selon les données de Morissette). Seulement 14,5% des conventions collectives prévoient des mesures de formation en cas de changements technologiques en 1998, ce qui est étonnamment faible lorsque l'on considère l'étroite association qui est généralement faite entre les besoins de formation et les changements technologiques. Une hypothèse que nous suggérons ici est que la baisse du taux de présence d'une telle clause pourrait s'expliquer par le fait que les parties négociantes auraient pu convenir dans un certain nombre de cas d'inclure ces mesures de formation à la clause plus générale de formation/recyclage/perfectionnement identifiée précédemment. Alors, la hausse du taux de présence de cette dernière compenserait, du moins en partie, la baisse du taux de présence des mesures reliées spécifiquement aux changements technologiques.

Quant au congé éducation, il correspond à un congé avec ou sans solde⁷, d'une durée variable allant de quelques jours à une année et même plus, permettant à un salarié d'accéder à une formation générale ou technique (Voyer 1991: 7-8). Les données du tableau 1 révèlent à cet égard une progression importante quant au taux de présence d'une telle mesure. Il s'agit en fait de la mesure dont la fréquence a augmenté le plus fortement au cours de la période considérée. De seulement 11,7% en 1980, le taux de présence de cette clause s'est accru à 24,9% en 1990, pour s'étendre à 36% des conventions collectives de 50 salariés et plus du secteur privé en 1998.

Enfin, une dernière mesure reliée à la formation porte sur la santé et la sécurité au travail. Dans ce cas, la progression est assez continue avec un taux de présence de 24,9% en 1982, 34,5% en 1990 et 40% en 1998. À ce sujet, on peut supposer que l'introduction d'une loi comportant des obligations spécifiques pour les employeurs en 1979 et visant à

responsabiliser davantage les parties présentes dans l'entreprise en cette matière a eu un effet d'entraînement. Il reste que la présence d'une clause de formation reliée spécifiquement à cette question ne se retrouve que dans 40% des conventions collectives, près de vingt ans après l'adoption d'une loi misant beaucoup sur la prévention, la formation et l'implication des acteurs de l'entreprise.

Malgré les limites mentionnées quant à l'outil ici retenu (le taux de présence des clauses), que suggère ce portrait sommaire en matière de formation? En fait, le bilan apparaît mitigé. Certes, on peut dire que des progrès ont été réalisés quant au taux de présence de tous les indicateurs utilisés pour évaluer l'importance accordée à la formation et ce, en particulier entre 1990 et 1998. On pourrait y voir un signe de l'efficacité des syndicats à faire progresser le dossier de la formation dans les milieux de travail et, plus généralement, le signe d'une plus grande sensibilité face à cet enjeu dans l'entreprise. Il reste que seulement 40% des conventions ont une clause à caractère général sur la formation/recyclage/perfectionnement, et que très peu de conventions prévoient l'existence d'un comité bipartite alors que les appels à la concertation en matière de formation sont monnaie courante depuis de nombreuses années, étant même inscrits clairement dans l'énoncé de principes du gouvernement du Québec au tournant des années 90. Par ailleurs, les clauses reliées aux changements technologiques sont en net recul par rapport au début des années 80.

L'ensemble de ces données peuvent ainsi laisser plutôt perplexe quant au développement d'une «culture de la formation» dans les entreprises du secteur privé au Québec. Rappelons qu'il s'agit d'une conclusion que tiraient déjà d'autres chercheurs dans un passé récent à la lumière d'une analyse similaire (Voyer 1991; Béland 1992; Morissette 1993). Il est possible que les progrès réels soient plus importants que ce qui est révélé par ces indicateurs. Par exemple, des pratiques conjointes en matière de formation ne se traduisent pas forcément dans les conventions collectives, surtout si elles ont un caractère nouveau ou expérimental. Mais rappelons aussi que les données considérées ici ne visent que les entreprises syndiquées de 50 salariés et plus, ce qui représentent 30% du total des conventions collectives. Or, tout porte à croire que le taux de présence de clauses reliées à la formation est encore plus faible dans les entreprises de 50 salariés et moins, considérant une des conclusions de Morissette (1993: 63) à l'effet que l'intérêt manifesté pour la formation est proportionnel à la taille de l'entreprise (nombre de salariés), ce qui est corroboré par d'autres études (voir par exemple Benoît et Rousseau 1993).

En conclusion

Nous avons cherché dans cet article à situer globalement l'acteur syndical au Québec face à la question de la formation, dans le secteur privé. Pour ce faire, nous avons utilisé une démarche s'appuyant sur les positions officielles des deux organisations syndicales les plus importantes, sur la présentation des innovations institutionnelles et sur des données relatives aux conventions collectives. Ces diverses sources ne constituent qu'une façon d'apprécier le

rôle de l'acteur syndical sur le sujet. Notre démonstration permet cependant de fournir des éléments de compréhension quant au bilan que l'on peut dresser de l'action syndicale dans le domaine de la formation.

Globalement, les positions officielles de la FTQ et de la CSN sont largement convergentes à l'égard des grandes orientations en matière de politiques publiques adoptées dans la première partie des années 90. D'abord, ces organisations syndicales ont reconnu l'importance de la formation pour la main-d'oeuvre elle-même, pour le développement des entreprises et de l'économie dans son ensemble. Par leurs revendications en matière de mesures spécifiques, on peut également dire que la FTQ et la CSN ont participé activement à l'élaboration d'une stratégie en faveur de la formation au cours des années 90. Leur participation aux nouvelles institutions (SQDM et composantes régionales, comités sectoriels, Commission des partenaires du marché du travail) indique aussi que les organisations syndicales ont joué le rôle de partenaires que le gouvernement avait suggéré au tournant de la décennie dans son énoncé de principes. L'abolition de la SQDM et le changement de rôle attribué depuis aux différents acteurs apparaît toutefois comme un recul à cet égard.

C'est au niveau de la situation dans les milieux de travail que le bilan de l'action syndicale est plus mitigé, du moins à la lumière de la situation révélée par nos données relatives aux conventions collectives. D'aucuns pourraient considérer que cela reflète que l'action syndicale locale (tout statut d'affiliation syndicale confondu, rappelons-le) a eu une efficacité limitée à cet égard. Mais rappelons que l'interprétation que l'on peut faire à partir du taux de présence des clauses dans les conventions collectives a des limites. Il ne s'agit que d'un indicateur parmi d'autres. Toutefois, d'autres données révèlent aussi que les entreprises québécoises prennent effectivement lentement le virage de la formation. Par exemple, dans une étude importante portant sur la gestion des ressources humaines dans les PME au Québec au début des années 90, deux chercheuses faisaient ressortir que les dirigeants de PME considéraient majoritairement que la formation de la main-d'oeuvre était une question qui leur appartenait en propre, qu'ils étaient conscients de l'importance de la formation et de leurs besoins spécifiques sans toutefois mettre les efforts nécessaires pour y répondre. La formation n'était généralement pas une activité faisant partie d'une planification stratégique de la main-d'oeuvre, les dirigeants misant davantage sur le recrutement de personnel déjà formé et consacrant l'essentiel de leurs efforts à une formation sur le tas. Au total, l'effort financier destiné à la formation représentait 0,67% de la masse salariale (Benoît et Rousseau 1993: 150-153). Dans une autre étude reposant sur une enquête de Statistique Canada réalisée en 1993, Doray (1997) indiquait que les entreprises québécoises étaient celles qui effectuaient le moins de formation par rapport à la situation dans toutes les provinces du Canada, y compris en ce qui a trait à la formation informelle. Même en comparant des entreprises de taille égale, les employeurs québécois investissaient moins que dans les diverses provinces canadiennes. Au total, l'auteur concluait que les entreprises québécoises n'avaient pas encore entrepris le virage de la formation.

Mentionnons également une étude effectuée en 1995 auprès d'un échantillon de 21 000 entreprises de 5 employés et plus de tous les secteurs d'activité économique du Québec (sauf le secteur des services gouvernementaux et de l'enseignement) qui confirmait également un portrait plutôt inquiétant en matière de formation (Bélisle et Lachapelle 1996). D'abord, la majorité des entreprises (57%) n'ont pas de service du personnel ou des ressources humaines, ce qui les prédispose déjà plutôt mal pour prendre en charge la formation de leur main-d'oeuvre. Quelque 20% des entreprises ne font aucune évaluation des besoins de formation de leur main-d'oeuvre (plus de 30% dans certains secteurs manufacturiers traditionnels) et ne réalisent aucune activité de formation; seulement 16% des entreprises font une telle évaluation dans le cadre d'un exercice formel; le plus souvent (37%) la perception de besoins de formation découle d'une demande des employés eux-mêmes ou de l'évaluation du rendement des employés (34%). Parmi les entreprises qui tiennent des activités de formation, dans 80% des cas ces entreprises recourent à la formation sur le tas et généralement (85%) ce sont les employés eux-mêmes qui agissent comme formateurs. Soulignons finalement que le manque de temps et de ressources constituent les difficultés les plus importantes pour intégrer la formation aux activités de l'entreprise (Bélisle et Lachapelle 1996: 12-15).

Ces quelques données corroborent le constat du sous-investissement en matière de formation de la main-d'oeuvre et de la lente intégration de celle-ci dans les milieux de travail. À certains égards, elles donnent raison aux organisations syndicales de revendiquer la mise en place de mesures plus structurantes dans les entreprises, notamment en associant formellement les employés au développement de la formation et en instituant des comités paritaires, qu'il s'agisse de milieux syndiqués ou non-syndiqués. Ces études ont par ailleurs été réalisées avant que les effets attendus des politiques publiques ne puissent être perçus. En particulier, l'obligation de consacrer 1% de la masse salariale à la formation ne s'applique qu'aux entreprises de petite taille (250 000\$ à 500 000\$ de masse salariale) que depuis le 1er janvier 1998. Il est donc encore trop tôt pour juger de l'effet microéconomique qui pourrait découler des décisions de politiques publiques, et les prochaines années seront davantage révélatrices à cet égard. On pourrait ainsi, à ce stade-ci, avancer l'hypothèse que les actions au niveau macro (les politiques publiques) et celles au niveau méso (les comités sectoriels) agiront comme des leviers au niveau micro (les milieux de travail). Tel était en quelque sorte un des objectifs énoncés dès le début des années 90. Pour l'acteur syndical en particulier, cela implique une étroite coordination de ses actions dans chacun de ces niveaux d'intervention, ainsi que des efforts spécifiques au niveau de l'entreprise, laquelle demeure le lieu privilégié de la représentation et de l'action dans le système canadien et québécois de relations industrielles.

1. Nous ne voulons nullement laisser entendre ici que d'autres organisations syndicales n'ont pas été partie prenante de ce débat sur la formation. Nous nous sommes simplement limité ici à l'analyse des positions des deux plus importantes organisations présentes dans le secteur privé.
2. L'étude de Odette Voyer (1991) comportait un volet d'analyse qualitative quant au contenu des clauses reliées à la formation, sur la base d'un échantillon de conventions comportant de telles clauses dans les entreprises de 50 salariés et plus. De plus, on y retrouvait une analyse de la répartition des types de clauses reliées à la formation selon certaines caractéristiques identitaires à la fin des années 80. L'étude de Réal Morissette (1993) portait sur l'évolution entre 1980 et 1992 du taux de présence des clauses reliées à la formation dans les conventions couvrant 50 salariés et plus, également selon certaines caractéristiques identitaires.
3. Soulignons que les conventions collectives de 50 salariés et plus dans le secteur privé représentent 30% des conventions collectives de ce secteur mais couvrent près de 80% des salariés syndiqués du secteur privé (78,6% en septembre 1998). Par ailleurs, le fichier d'analyse des conventions collectives du ministère du Travail ne recense qu'environ 10% des conventions collectives de moins de 50 salariés.
4. Par rapport à l'ensemble des conventions collectives de 50 salariés et plus déposées au ministère du Travail au milieu de l'année 1998, notre échantillon représente 58,9% du total des conventions collectives de 50 salariés et plus du secteur privé et couvre 60,4% du total des salariés dans ces unités de 50 salariés et plus du secteur privé.
5. L'année 1990 révèle des résultats qui s'inscrivent tout à fait dans la tendance générale identifiée dans l'étude de Morissette et ce, pour chacune des mesures analysées. Le fait de sélectionner cette année particulière pour les fins de la comparaison que nous voulons établir ici ne biaise ainsi aucunement les résultats de l'analyse pour la période 1980-1998. Cette sélection ne vise qu'à simplifier la lecture du tableau.
6. Le volet formation réfère à «l'acquisition d'habiletés et de connaissances jugées essentielles pour l'exécution des tâches d'un poste de travail»; le volet recyclage réfère à «la mise à jour des connaissances et techniques nécessaires pour continuer à exercer les fonctions propres à un poste de travail»; le volet perfectionnement réfère aux activités «permettant d'améliorer les connaissances de l'employé et qui sont reliées à la poursuite de sa carrière» (Voyer 1991: 8).
7. Majoritairement sans solde selon l'étude de Morissette (1993).

Bibliographie

- Béland, Pierre. 1992. «La formation professionnelle: les défis des années 90». *Le Marché du Travail*, mars 1992: 9-10 et 88-94.
- Bélisle, Sylvain et Robert Lachapelle. 1996. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'oeuvre*. Montréal: Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre.
- Bellemare, Diane et Lise Poulin Simon. 1986. *Le défi du plein-emploi: Un nouveau regard économique*. Montréal: Éditions Saint-Martin.
- Benoît, Carmelle et Marie-Diane Rousseau. 1993. *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec*. Québec: Les Publications du Québec.
- Bernier, Collette. 1998. «Les nouveaux dispositifs de formation continue au Québec: un plus grand encadrement de l'État?». *Les transformations de l'emploi et des milieux de travail*, sélection de textes du XXXIVe Congrès de l'ACRI, Paul-André Lapointe, Anthony E. Smith et Diane Veilleux, dir., 91-103.
- Betcherman, Gordon (Conseil économique du Canada). 1982. *Les besoins en main-d'oeuvre qualifiée*. Ottawa: Ministère des Approvisionnements et Services Canada.
- Charest, Jean. 1998. *Restructuration économique, transformations des relations industrielles et innovations institutionnelles: configuration, émergence et impacts des initiatives sectorielles dans les contextes canadien et québécois*. Thèse de doctorat en relations industrielles (Université Laval).
- Commission d'étude sur la formation des adultes. 1982. *Apprendre: une action volontaire et responsable*. Québec: Direction de l'édition du ministère des Communications.
- Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement au Canada. 1985. *Rapport*. Volumes I-II-III. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada.
- Confédération des syndicats nationaux. *Rapports du comité exécutif de la CSN et Procès-verbaux des congrès de 1986, 1988, 1990, 1992, 1994 et 1996*. Montréal: CSN.
- Confédération des syndicats nationaux. 1992b. *La main-d'oeuvre: une force indispensable à un développement durable*. Mémoire sur la politique de développement de la main-d'oeuvre du Québec. Montréal: CSN.
- Confédération Des Syndicats Nationaux. 1995. *La formation en cours d'emploi: l'urgence d'agir*. Mémoire à la Commission spéciale sur la formation professionnelle sur le projet de loi 90, Loi favorisant le développement de la formation professionnelle. Montréal: CSN.
- Conseil consultatif sur l'adaptation (Rapport DeGrandpré). 1989. *S'adapter pour gagner*. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada.
- Conseil économique du Canada. 1980. *Les pénuries de travailleurs qualifiés*. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada.

Conseil économique du Canada. 1992. *Les chemins de la compétence, Éducation et formation professionnelle au Canada*. Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.

Doray, Pierre. 1997. «La formation en entreprise au Québec: quelques données (im)pertinentes». *GESTION*, vol.22, n°3, 49-60.

Dussault, Ginette. 1996. «La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre: premiers éléments d'analyse». *La mondialisation de l'économie et le travailleur*. Sélection de textes du XXXIIe Congrès de l'ACRI. Anthony Giles, Anthony E. Smith et Gilles Trudeau (dir.) Québec: Association canadienne de relations industrielles, 147-158.

Emploi et immigration Canada. 1981. *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*. (Rapport Dodge). Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. *Cahiers des résolutions et Procès-verbaux des congrès de 1985, 1987, 1989, 1991, 1993 et 1995*. Montréal: FTQ.

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 1992. *La primauté de l'individu dans le développement de la main-d'oeuvre*. Mémoire sur l'énoncé de politique du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle et sur le projet de loi 408. Montréal: FTQ.

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. 1995b. *Mémoire présenté à la Commission spéciale sur la formation professionnelle sur le projet de loi 90, Loi favorisant le développement de la formation professionnelle*. Montréal: FTQ.

Gouvernement du Québec. 1992. *Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre*. Québec: Éditeur officiel du Québec.

Gouvernement du Québec. 1995. *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*. Québec: Éditeur officiel du Québec.

Morissette, Réal. 1993. «Évolution de l'intérêt pour la formation dans les conventions collectives québécoises de 1980 à 1992». *Le Marché du Travail*, juillet 1993, 5-10 et 63-72.

Reich, Robert B. 1992. *The Work of Nations*. New York: Vintage Books.

Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. 1995. *Se prendre en main. Politique d'intervention sectorielle*. Québec: SQDM.

Thurow, Lester C. 1992. *Head to Head: The Coming Economic Battle Among Japan, Europe and America*. New York: William Morrow and Company inc.

Voyer, Odette. 1991. «À l'heure de la formation, la situation des syndiqués au Québec». *Le Marché du Travail*, février 1991: 5-10 et 85-91.