

**31M****MÉMOIRE DES CDEC DE MONTRÉAL, DE LA CDEC DE  
QUÉBEC ET DE L'IFDEC\* SUR LE PROJET DE LOI 90****( 1er juin 1995)**

Nous désirons tout d'abord vous remercier, Madame la Ministre, pour nous avoir offert l'opportunité de nous faire entendre devant cette Commission sur un sujet qui touche un des aspects fondamentaux de notre pratique quotidienne dans les divers quartiers de Montréal et de Québec.

Pour ceux et celles qui ne connaissent pas les corporations de développement économique communautaire, nous prendrons quelques instants pour vous en parler avant d'entrer dans le vif du sujet.

**A. - Brève présentation des CDEC du Québec**

Il existe aujourd'hui huit CDEC, dont sept à Montréal et une à Québec, oeuvrant dans des quartiers populaires de Montréal et de Québec. La population de ces divers territoires varie de 70,000 à 150,000. Ainsi les CDEC touchent à des territoires où habitent près de 900,000 Québécois et Québécoises, dont une trop grande partie vit des situations de pauvreté et de chômage. Rappelons seulement les dernières statistiques qui nous dévoilent que 25% des 800,000 personnes prestataires de l'aide sociale au Québec vivent à Montréal, et en étant surtout concentrées dans des arrondissements où sont présentes les CDEC.

La mission des CDEC est à la fois économique et sociale. En tant qu'organismes de concertation et surtout d'**action concertée**, nous travaillons autant avec les entreprises et les gens d'affaires qu'avec des personnes sans emploi et des organismes communautaires. Ce qui se traduit d'ailleurs dans la composition mixte et dans la dynamique de nos conseils d'administration. Ensemble, nous nous efforçons de trouver des solutions permettant aux entreprises de croître et de créer des emplois, et aux personnes sans emploi de développer leurs compétences afin de pouvoir remplir les exigences d'un marché du travail en pleine mutation.

-----  
\* IFDEC : Institut de formation en développement économique communautaire

Dans le cadre de tels efforts, nous sommes confrontés d'une façon quotidienne aux impacts du retard du Québec dans le domaine de la formation professionnelle.

## **B. - Certains constats concernant la formation professionnelle**

D'une part, nous constatons l'absence d'une culture de formation dans nos entreprises, et principalement dans les PME. Car, de leur côté, les grandes entreprises ont généralement pris conscience au cours des dernières années de l'importance de la formation professionnelle en tant que levier de leur compétitivité, bien qu'elles aient encore des lacunes importantes.

Alors que pour les PME, la situation est fort différente. En effet, celles-ci ont encore de la difficulté à concevoir la formation de leur personnel comme faisant partie intégrante de leur compétitivité. Elles ont aussi de la difficulté à cerner leurs besoins de formation, et ne disposent pas des mêmes ressources techniques et financières que la grande entreprise. Malgré nos efforts sur le terrain, il y a un chemin énorme à faire et le temps presse.

L'impact du retard québécois dans le domaine de la formation se fait sentir aussi auprès des personnes sans emploi. Nous travaillons annuellement avec des milliers de sans emploi, dont une bonne partie a déjà eu des expériences en milieu de travail. L'absence de formation reconnue et transférable fait en sorte que ces gens, malgré cette expérience de travail, doivent souvent repartir à zéro pour être en mesure de ré-insérer le marché du travail. Leurs acquis et leurs compétences ne sont pas reconnus. La formation sur le tas dont ils ont pu bénéficier n'est pas transférable. En plus, ces gens ont souvent un niveau de scolarité très faible. Sans nier le besoin de formation ou de perfectionnement pour ces personnes, il faut constater que l'absence de reconnaissance de l'ensemble de leurs acquis a souvent comme conséquence de prolonger la durée du chômage et d'aggraver tous les problèmes qui sont associés à cette réalité.

Le retard québécois dans le domaine de la formation professionnelle, et

surtout la faible implication de l'entreprise privée, se font également sentir dans nos institutions de formation, et ont des conséquences inquiétantes sur la qualité et l'efficacité des formations existantes. Encore une fois, notre travail avec les personnes sans emploi nous amène à constater que même après des efforts et des investissements importants dans la formation de ces gens, trop souvent leurs nouvelles qualifications ne sont pas adaptées au marché du travail. Les employeurs se plaignent de ce décalage et ils n'ont pas tout à fait tort à cet égard. Comment résoudre ce problème? Voilà le sujet de ce débat.

En résumé, les CDEC, en étant impliquées sur le terrain avec un ensemble d'acteurs économiques et sociaux, sont témoins de l'urgence de donner un coup de barre dans l'implantation d'une culture et d'une pratique de formation continue en entreprise, non seulement pour la santé de nos entreprises individuellement mais pour le bien-être de l'ensemble de la collectivité québécoise.

Pour toutes ces raisons, nous accueillons très favorablement la décision du Gouvernement du Québec de déposer ce projet de loi qui a comme objectif *"d'améliorer, par l'accroissement de l'investissement dans la formation professionnelle et par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, la qualification de la main-d'oeuvre et ainsi de favoriser l'emploi de même que l'adaptation, le réemploi et la mobilité des travailleurs"*.

### **C. - Trois commentaires sur le projet de loi**

Au-delà de cet accord au plan des objectifs généraux, nous désirons vous présenter trois commentaires allant dans le sens d'une volonté d'en arriver le plus tôt possible à des résultats concrets. Résultats qui, à notre avis, ont le plus de chances de se produire si notre approche en est une axée sur le partenariat, près des gens et des entreprises, plutôt qu'une inspirée par des modèles bureaucratiques venant d'en haut.

Nous n'avons évidemment pas toutes les réponses. Nous ferons, cependant, quelques suggestions quant aux approches et aux mécanismes de

réalisation de cette nouvelle stratégie gouvernementale. Nos réflexions et nos suggestions se basent avant tout sur notre pratique terrain.

Voici donc nos trois commentaires qui concernent

- 1.- La définition d'une formation de qualité
- 2.- L'importance d'une démarche pro-active liée aux besoins et aux ressources locales.
- 3.- La perspective d'un vrai régime d'apprentissage au Québec.

### **1.- La définition d'une formation de qualité**

En premier lieu, soulignons le fait que nous sommes d'accord avec la Ministre quand elle déclare qu'on ne doit pas chercher à gonfler les montants accumulés dans un Fonds national de formation professionnelle, mais plutôt viser à nous assurer que les entreprises auront choisi d'investir dans leur avenir en investissant le 1% au bénéfice de leurs travailleuses et travailleurs.

Nous sommes également d'accord pour dire que nous ne pouvons pas nous permettre d'accepter en tant que société que tout et n'importe quoi passe pour de la formation; que, par exemple, des cours de croissance personnelle ou des voyages déguisés en colloque pour les cadres "méritants" soient inclus dans le calcul du 1%.

Aussi, nous ne croyons pas que la solution soit d'exiger que toute formation passe par les institutions de formation établies. Malheureusement, des lacunes trop importantes dans les systèmes institutionnels, jumelées avec une lenteur et parfois même avec une résistance au changement au sein de ces mêmes institutions, nous suggèrent que nos réseaux d'éducation devront mériter le rôle qu'ils peuvent assumer. Car ce rôle ne doit pas leur revenir d'office.

Tout en demandant la plus grande flexibilité dans la réalisation de cette nouvelle politique, il ne faut pas mettre de côté, croyons-nous, la définition des paramètres qui permettront d'évaluer la qualité de la formation donnée.

Plusieurs intervenants, experts dans les domaines de l'éducation et de la formation, ont exprimé leurs points de vue devant cette Commission sur les types de formation à reconnaître, des systèmes de classement etc.

En toute modestie, car nous ne sommes pas des sommités de la formation professionnelle, permettez-nous de faire quelques commentaires sur les approches pédagogiques sans lesquelles, selon notre expérience, les sommes investies ne seront pas pleinement rentables.

Premièrement, il nous semble que des interventions en formation doivent, d'une façon ou d'une autre, être définies en fonction d'une analyse réelle des besoins des personnes et des entreprises.

La concertation entre les travailleurs et la direction dans la définition de ces besoins représente sans aucun doute une valeur ajoutée. Ainsi, nous devons privilégier des interventions qui se fondent sur un partenariat au sein de l'entreprise, non par principe, mais parce qu'il s'agit d'un atout majeur dans la motivation du personnel devant faire face à des changements au sein de l'entreprise.

Deuxièmement, il nous semble essentiel de tenir compte de la formation de base comme élément intégral de la formation en entreprise. Car notre expérience nous démontre que dans le cas d'adultes en emploi depuis de nombreuses années, il s'avère nécessaire préalablement à tout programme de formation professionnelle, de considérer les connaissances de base en lecture, écriture et calcul de la personne. Avant de pouvoir assimiler des informations plus complexes sur l'électricité de base, par exemple, il est nécessaire de pouvoir lire et comprendre un plan. Les programmes de remise à jour des habiletés de base en lecture, écriture et calcul sont nécessaires, d'après nous, dans un grand nombre d'entreprises au Québec, surtout dans des secteurs manufacturiers, mais sans doute aussi dans plusieurs types d'entreprises de services, y inclus dans des entreprises publiques.

En ce sens, nous recommandons à la Ministre d'indiquer d'une façon précise

que la formation de base fasse partie des dépenses reconnues dans le cadre de ce projet de loi .

Finalement, nous croyons indispensable qu'un système de reconnaissance des acquis et des compétences soit mis de l'avant dans les plus brefs délais. Parce que les adultes ont développé un bagage impressionnant d'acquis expérientiels que souvent, eux-mêmes, n'évaluent pas à leur juste valeur, il est essentiel dans le cadre du virage souhaité par le projet de loi 90, de pouvoir identifier ces compétences, ces habiletés, ces connaissances acquises au fil des ans. Il en va, d'après nous, de l'adhésion des travailleurs et travailleuses à cette démarche; et cela permettra également aux dirigeants d'entreprises d'apprécier à leur juste valeur l'ensemble des compétences de sa main-d'oeuvre afin de bien cibler les formations pertinentes et efficaces.

## **2.- L'importance d'une démarche pro-active liée aux besoins et aux ressources locales.**

La décision du Gouvernement du Québec d'implanter cette nouvelle politique par étape offre, d'après nous, une opportunité en or de réaliser les objectifs dans un esprit positif et pro-actif, en autant que dès maintenant nous entreprenions les efforts nécessaires.

L'expérience de concertation des CDEC nous a démontré que des changements de culture au sein de toute entreprise, que celle-ci soit communautaire, privée ou publique, sont des processus qui exigent beaucoup d'efforts, du temps et de la détermination. Trop souvent, ces changements arrivent par la force des choses, parce que l'entreprise ou l'organisme est confronté à des difficultés qui menacent sa survie, ou parce que l'institution subit des pressions suite à des coupures et à des restructurations. Dans ce contexte, il est toujours plus difficile d'opérer les changements car les délais sont courts et les marges de manoeuvre sont très limitées.

Par contre, quand les acteurs sont en mesure de s'insérer dans un processus dynamique et pro-actif, les résultats sont nettement plus

intéressants et créatifs.

Dans ce contexte, nous déplorons les propos alarmistes d'organisations comme la Fédération de l'entreprise indépendante ou le Conseil du patronat qui semblent s'opposer farouchement à ce projet de loi. Voilà, il nous semblait, une belle opportunité pour les associations patronales de devenir réellement pro-actives et de prendre la place qu'elles revendiquent depuis si longtemps dans le dossier de la formation professionnelle afin d'aider leurs membres à prendre le virage de la formation.

Car, contrairement au message qu'elles véhiculent, nous avons la conviction que les entreprises avec lesquelles nous travaillons, ne sont pas contre le principe de l'investissement du 1%. Sans une stratégie pro-active dès aujourd'hui, il est en effet probable que plusieurs PME perçoivent la loi comme une mesure punitive et s'y conforment soit par une consommation non planifiée de plusieurs formations, sur la base de programmes conventionnels pré-établis mais non-adaptés à leurs besoins, soit par des formations sur le tas sans valeur réelle ni pour l'entreprise ni pour les employés.

Comment éviter un tel piège? Nous croyons qu'il est essentiel d'agir rapidement afin de nous assurer que l'ensemble des forces vives dans toutes les régions du Québec soient mises à contribution pour la réussite d'une telle politique. Au moment où partout au Québec les collectivités se mobilisent pour prendre en main leur développement au niveau local et régional, un virage aussi important que celui proposé par la loi 90 ne peut réussir sans s'enraciner dans ces mouvements collectifs de prise en charge d'un bout à l'autre du Québec.

C'est dans ce contexte que des organismes comme nos CDEC et d'autres organismes de développement local peuvent jouer un rôle intéressant. Premièrement, les organismes comme les CDEC, qui oeuvrent quotidiennement auprès des entreprises, doivent être rapidement mises à contribution à travers des campagnes d'information et de sensibilisation auprès de ces entreprises qui seront affectées tôt ou tard par cette loi. Il

est important que des acteurs non gouvernementaux, dès maintenant, offrent une aide et un soutien aux PME qui peuvent craindre l'arrivée de cette loi. En partant de leurs besoins spécifiques, et avec une approche non-Institutionnelle, nous pourrions soutenir les efforts de la SQDM d'une façon pro-active et innovatrice. D'ailleurs, certaines CDEC ont déjà pu vérifier l'impact de telles collaborations avec la SQDM et avec d'autres partenaires en organisant des regroupements d'entreprises pour des formations spécifiques.

Cette façon de faire permet de rendre accessible des formations qui, dans un cadre individuel, le seraient difficilement. Notre expérience nous enseigne également qu'il est ainsi possible de réduire les coûts d'environ 30% tout en favorisant le réseautage d'entreprises, ce qui constitue une réelle valeur ajoutée par rapport à l'objectif original.

Dans cette optique, qui rejoint l'esprit de l'article 31 du projet de loi, nous pourrions dès 1996, comme CDEC, coopérer à des projets-pilotes concrets, telle la mise en place de fonds locaux de formation contrôlés conjointement par des représentants des employeurs du milieu, par des représentants de regroupements syndicaux, par des responsables désignés par les conseils régionaux de la SQDM de Montréal et de Québec ainsi que par des personnes oeuvrant au sein des CDEC.

Une autre initiative locale pourrait consister à préparer l'implication des PME qui ne seront assujetties à la loi qu'en 1997 et 1998 mais qui pourraient déjà, suite à une campagne de sensibilisation et à une étude de besoins, s'associer ensemble par arrondissement à Montréal et par quartier à Québec; et proposer des plans de formation conjoints pour leurs employés, avec le support professionnel de CDEC, d'organismes du milieu et de la SQDM. Bref, cela consisterait à ne pas attendre passivement les modalités de l'application de la loi, mais à se préparer collectivement dès maintenant, et cela dans le cadre d'un travail à la base. Et pourquoi pas, dans une telle perspective, expérimenter dans des villes comme Montréal et Québec où il y a d'importantes concentrations de PME, des services locaux de liaison qui permettraient de manière souple la mise en commun de ressources de formation: ressources qu'une petite entreprise ne peut



individuellement se payer, à la différence de la grande entreprise, mais qui pourraient devenir accessibles et intéressantes pour des regroupements de PME. De plus, on pourrait envisager un maillage de grandes entreprises et de PME d'un même secteur d'activités, des grandes entreprises rendant accessibles à des petites entreprises des formations ou des outils de formation.

Des organismes locaux comme les CDEC peuvent jouer un rôle dans la définition et la mise en application de tels projets et de programmes de formation adaptés aux besoins des entreprises. À condition que la loi et les modalités d'application de la loi renforcent cette possibilité. Ce qui est d'ailleurs déjà présent à l'article 31, où il est mentionné que les conseils régionaux de la SQDM pourront confier à toute association d'employeurs ou autre organisme qu'elle agrée à cette fin, la mise en oeuvre de l'un ou l'autre des volets du plan d'affectation des sommes du Fonds national de formation professionnelle.

Ici, il y aurait avantage, à notre avis, à renforcer cette partie du projet de loi afin d'encourager explicitement, par des dispositions, la mise en place d'initiatives locales et la participation directe d'employeurs et de leurs représentants sur une base non seulement sectorielle mais aussi territoriale. Ce qui est particulièrement crucial dans des milieux urbains à forte concentration d'entreprises. Car, malgré leurs efforts, il est fort probable dans un tel contexte que des organismes régionaux, comme la SQDM de Montréal et de Québec, auront beaucoup de difficulté à répondre aux besoins extrêmement variés de la masse d'entreprises qui s'y trouvent, et plus particulièrement des PME. La tentation de "normer" les modalités d'application de la politique du 1% afin de ne pas en perdre le contrôle pourrait alors être très forte. Et une telle orientation risquerait d'aller à l'encontre des objectifs du projet de loi.

Pour réussir, il nous semble essentiel que les PME aient accès à des démarches de formation sur lesquelles elles sentent avoir une emprise et qui aient la flexibilité nécessaire pour répondre rapidement et efficacement à leurs besoins.

Il faut donc laisser place à une grande souplesse dans l'identification des types d'organismes à reconnaître comme organisations locales, afin d'assurer que ces organismes aient un certain droit à l'initiative dans la définition des types de formation considérés comme éligibles dans le cadre de la loi.

Ces suggestions ne signifient pas que les formations actuelles ne soient pas qualifiantes ni de qualité; il s'agit simplement de permettre aux entreprises qui veulent se joindre à d'autres pour entreprendre des efforts de formation de pouvoir choisir leur lieu d'appartenance, que ceux-ci soient au niveau d'une Commission scolaire, d'une organisation sectorielle, ou au niveau d'un regroupement associé au développement local.

### **3.- La perspective d'un vrai régime d'apprentissage au Québec.**

Notre troisième et dernier commentaire concerne la problématique des personnes sans emploi. Nous sommes d'abord fort heureux de voir la reconnaissance de l'investissement des entreprises dans l'apprentissage et des stages à l'intérieur de ce projet de loi. Même si nous partageons des inquiétudes de certains syndicats à ce sujet, à savoir que cette possibilité ne doit pas servir d'échappatoire pour éviter de former le personnel en place, nous sommes tout de même encouragés par l'idée que nos efforts soutenus auprès des entreprises de faire de la place aux personnes exclues – des jeunes, des femmes, des personnes assistées sociales, des immigrant(e)s sans expérience canadienne – soient appuyés par des modalités de ce projet législatif.

Encore une fois, nous soutenons qu'il faut accorder toute notre attention à la qualité de ces stages de telle sorte qu'il y ait une formation réelle qui y soit intégrée. Trop souvent nous avons vu des gens en formation ou en processus d'insertion sur le marché de travail vivre des expériences de stage où ils servent plutôt comme une autre paire de bras, sans encadrement ni formation. Les organismes locaux, comme les CDEC et des groupes en employabilité, peuvent jouer un rôle fort important afin d'éviter de tels problèmes, et cela grâce au suivi professionnel de stages qu'ils ont expérimentés et assumés depuis plusieurs années.

Quant à la reconnaissance de l'investissement dans des systèmes d'apprentissage, nous ne pouvons que nous en réjouir. Un véritable système d'apprentissage, qui permet à des personnes d'avoir un statut de salarié tout en apprenant un métier, cela représente une avenue très prometteuse pour les personnes sans emploi avec qui nous travaillons. Ces gens, tout en voulant se former, se sentent beaucoup plus à l'aise dans le cadre de ces apprentissages en milieu de travail qu'en retournant sur les bancs d'école où ils ont connu déjà trop d'échecs. Nous encourageons donc la Ministre à poursuivre dans cette direction, soit l'établissement d'un vrai régime d'apprentissage au Québec.

En guise de conclusion, nous désirons réitérer le fait que les organismes de développement local que sont les huit CDEC de Montréal et de Québec appuient avec enthousiasme les objectifs et plusieurs des dispositions de ce projet de loi, compte tenu qu'ils s'inscrivent dans le prolongement des efforts de formation professionnelle que nous déployons sur le terrain, depuis une dizaine d'années, avec des personnes exclues, avec des travailleurs et des travailleuses ainsi qu'avec des entreprises. Et cela, au coeur des quartiers populaires de Montréal et de Québec, là où la lutte pour l'emploi et la revitalisation économique et sociale est intense.

C'est aussi en nous inscrivant dans une telle optique que nous croyons essentiel d'élargir la portée de l'article 31 de ce projet de loi afin que la place des associations d'employeurs, des organisations de travailleurs et des organismes de développement économique local, comme les nôtres, puissent être davantage reconnue en pratique; et que cette reconnaissance puisse constituer un atout de plus dans le sens d'une formation professionnelle au Québec qui soit faite non seulement pour les entreprises et les travailleurs mais avec les entreprises, avec leurs employé-e-s et avec tous ceux et celles qui aspirent à travailler et à être reconnus comme des citoyens et des citoyennes à part entière.