

Une politique de l'apprentissage I

Volume 2, Number 2, October 1946

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023695ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023695ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

(1946). Une politique de l'apprentissage I. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(2), 7–8. <https://doi.org/10.7202/1023695ar>

De là il ne faudrait pas nécessairement conclure que ces clauses sont plus en vogue dans la région de Montréal qu'ailleurs. On comprendra facilement comment les proportions de la région de Montréal sont ici plus grandes si l'on considère d'abord que dans la région de Québec, les employeurs, avant la Loi des relations ouvrières avaient négocié plus de conventions que ceux de la région de Montréal, ensuite que, sur l'ensemble des conventions inventoriées, la région de Montréal en possède 222, soit 62.5% tandis que la région de Québec et les autres parties de la province n'en possédaient respectivement que 107 et 26, soit 30.2% et 7.3%.

De cette enquête, nous ne voulons pas tirer pour le moment des conclusions. Nous aimons mieux laisser ce travail à nos lecteurs ; cependant, nous tenons à signaler les quelques points suivants. Dans les faits, les clauses de sécurité syndicale sont suffisamment en vogue dans la province de Québec, puisque 58.6 pour cent des conventions signées d'après les procédures de la Loi des Relations ouvrières en possèdent une ou plusieurs. En outre, parmi les clauses les plus courantes, l'atelier syndical parfait, et non l'atelier fermé, arrive en premier lieu dans 27 pour cent des conventions. Enfin, nous ne savons pas comment ces conventions ont fonctionné dans la pratique. Il nous reste un travail important à compléter : étudier les motifs qui ont poussé les employeurs à inclure dans les conventions de telles clauses et les raisons pour lesquelles les syndicats les ont demandées. Cette enquête se poursuivra au cours de l'année si les employeurs et les syndicats concernés veulent bien nous accorder leur collaboration, dans l'intérêt de tous ceux qui désirent l'aménagement des relations du travail dans la paix, la justice et la charité.

GÉRARD DION,
directeur de l'Office des Recherches.

REMARQUE : — Nous nous excusons d'avoir été obligé, faute d'espace, de supprimer les titres à nos tableaux.

One must not conclude from the foregoing that these clauses are more in favour in the Montreal district than in the rest of the Province. It is easy to understand why the percentages for Montreal are greater here, if it is first remembered that in the Quebec district the employers, prior to the enactment of the Labour Relations Act, had negotiated more agreements than those of Montreal, and that out of the total number of agreements inventorized the district of Montreal boasts 222 (62.5%) while the district of Quebec and the remainder of the Province count respectively 107 (30.2%) and 26 (7.3%).

For the time being, at least, we do not wish to draw any conclusions from this survey. We prefer to leave our readers do so ; nevertheless we wish to make the following remarks. In our opinion, union security clauses are quite in vogue in the Province of Quebec, since 58.6% of the agreements signed under the Labour Relations Act comprise one or several of same. On the other hand, the perfect union shop (and not the closed shop) is the most popular and occurs in 27% of the agreements negotiated. Besides, we do not know how these agreements actually operated. We still have much important work to do : the study of the reasons which induced the employers to include such clauses in the agreements, as also that of the reasons why the unions requested them. We shall continue our inquiry in the course of the present year if the employers and unions concerned are willing to co-operate with us and thus favour the interests of all those who have at heart the establishment of sound industrial relations based on peace, justice and charity.

GÉRARD DION,
director of the Research Bureau.

NOTICE : — Due to lack of space, our readers will kindly excuse our suppressing titles to tables.

SESSION INTENSIVE POUR EMPLOYEURS ET DIRECTEURS DE PERSONNEL

Le Département des Relations industrielles, pour se rendre à une demande qui lui a été souvent répétée, tiendra les 22 et 23 novembre prochain une session intensive spécialement réservée aux employeurs et aux directeurs de personnel.

Les sujets traités sont les suivants : Va-et-vient du personnel (*labour turnover*) ; négociation de conventions collectives ; problèmes des contremaîtres et des chefs de département.

Les réunions auront lieu à la Faculté des Sciences sociales, vendredi à trois heures et à huit heures et samedi à neuf heures du matin.

Comme le nombre des inscriptions est nécessairement limité, on voudra bien s'inscrire avant le 18 novembre. On est prié de s'adresser le plus tôt possible au secrétaire, Département des Relations industrielles, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec (tél. : 6517).

UNE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE

(Suite de la page 8)

à Hull, à Matane ; dans l'industrie de la chaussure ; dans celle de l'automobile, de l'imprimerie et de la lithographie, de l'horlogerie, de la confection pour dames, etc.

Ces commissions ont des réalisations à leur actif. Nous en signalerons quelques-unes dans un prochain article. Nous verrons comment elles ont déjà largement contribué à la formation professionnelle de centaines de jeunes ouvriers en initiant l'enseignement pré-apprentissage dans des secteurs jusque là délaissés par l'enseignement officiel. Nous verrons aussi comment ces commissions d'apprentissage peuvent apporter une aide précieuse, sur le plan économique, éducatif et culturel, à l'enseignement technique sous la réserve d'une loyale collaboration de tous les intéressés. Écoles techniques, écoles d'arts et métiers, commissions d'apprentissage doivent coordonner leurs initiatives et mettre en commun leurs informations pour donner à la formation professionnelle des jeunes l'élan dont elle a besoin et à la patrie québécoise la main-d'œuvre hautement qualifiée et courageuse que nos ressources naturelles à peine développées attendent impatiemment.

UNE POLITIQUE DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage peut se définir : la formation de jeunes ouvriers à un métier ou à une occupation qualifiée par le moyen de l'entraînement à l'usine ou sur le chantier, complété d'instruction technique. Donc, deux éléments doivent concourir à la formation de l'apprenti : instruction technique et entraînement pratique. Le *Federal Committee on Apprenticeship* du Congrès américain a bien marqué cette dualité de moyens dans la formation d'un apprenti en établissant que celui-ci doit fournir au moins 4,000 heures de travail pratique et assister à 288 heures de cours théoriques sur son métier.

Ces normes n'ont pas été suivies dans notre province et guère plus ailleurs. L'apprentissage se fait au travail de peine et de misère. Faisons exception pour les métiers de l'imprimerie où des traditions ont survécu grâce à la vigilance des unions. Dans les métiers du bâtiment, l'apprentissage n'est pas toujours honnête, sauf peut-être dans les métiers sous licence publique comme ceux d'électricien, de plombier. L'industrie du bois ouvré, des métaux et des cuirs, là où la division du travail n'a pas tué les techniques, a su mieux se protéger en raison de la continuité de l'emploi, des traditions professionnelles et du souci de maintenir la réputation de leur maison chez les chefs d'entreprise. Nous ne pouvons passer en revue tous les secteurs de l'industrie, mais, admettons-le, l'apprenti est généralement considéré comme une nuisance. L'employeur individualiste ne trouve pas son profit à l'embaucher ; il coûte cher au début et constitue un placement à longue échéance. L'apprenti, faute de lien contractuel, se libère de son maître pour courir à un autre qui le rémunérera mieux. Le compagnon n'aime guère l'apprenti ; il voit dans ce jeune garçon un concurrent de demain ; bien plus, il estime une perte de temps et d'argent les quelques minutes nécessaires aux conseils professionnels. Et cependant, industriels et travailleurs admettent tous que l'apprentissage est nécessaire ; qu'il faut y pourvoir ; qu'il permettra l'augmentation et la qualité de la production ; qu'il assurera la prospérité de demain.

Si l'apprentissage est de nécessité pour l'économie nationale, que faut-il faire pour assurer son développement rationnel ?

1° Éducation des jeunes, leur inculquer le goût des métiers en tenant compte de leur milieu ;

2° Orientation professionnelle qui s'occupe des aptitudes du jeune homme et de ses goûts mais aussi des possibilités d'absorption de la main-d'œuvre spécialisée par les entreprises nationales ;

3° Coopération des employeurs et des ouvriers sur le plan professionnel en vue de l'orientation et du placement des apprentis et participation à la direction de l'enseignement professionnel et technique ;

4° Action diligente de l'État pour mettre à la disposition des apprentis les meilleurs moniteurs et instructeurs, un outillage technique moderne, des locaux spacieux et abondants ;

5° Collaboration de l'État et des corps professionnels à tous les stades de l'enseignement technique et dans tous ses secteurs.

La mise en œuvre des deux premières conditions du développement de l'apprentissage appartient chez nous aux commissions scolaires, au Conseil de l'Instruction publique et à des Instituts d'orientation professionnelle encore à développer.

La troisième condition est fonction de la coopération patronale-ouvrière. Elle peut se réaliser merveilleusement au sein des comités paritaires formés pour la mise en vigueur des décrets en exécution de la Loi de la convention collective. Près de cent comités paritaires sont en existence. Ils ont juridiction en matière d'apprentissage. Ils ont le droit de surveiller le développement de l'apprentissage par l'établissement des prorata entre le nombre des compagnons et des apprentis ; ils ont le privilège de qualifier les compagnons par l'émission des certificats de compétence. Le décret fixe les taux gradués de rémunération des apprentis. Au surplus, même les conventions collectives de travail non rendues obligatoires peuvent aménager un système d'apprentissage efficace si patrons et syndicats veulent s'en donner la peine.

Quatrième condition de succès, l'action bien dirigée de l'État. Le gouvernement y est allé généreusement. Le budget de l'enseignement professionnel est de trois à quatre millions. Nous avons cinq écoles techniques, une vingtaine d'écoles d'arts et métiers, plusieurs écoles spécialisées, celles du meuble, de l'imprimerie, du textile, des papeteries, des mines. L'effort a été immense. A-t-il donné et donne-t-il son plein rendement ? Nous ne le croyons pas. Et pourquoi ?

Nous en venons à notre cinquième condition du développement rationnel de l'apprentissage qui est la collaboration de l'État et des corps professionnels. Celle-ci a manqué dans le passé. L'enseignement technique et des arts et métiers s'est développé souvent en serre chaude sans prendre contact avec les organismes de la vie économique et professionnelle : associations patronales et ouvrières. Il ne suffit pas d'un conseil consultatif général pour l'enseignement technique. Il faut pour chaque école spécialisée, chaque métier enseigné, un comité consultatif des représentants patronaux et ouvriers intéressés. Ce comité consultatif aidera à la préparation des programmes, à l'orientation des élèves, à leur placement dans l'industrie.

La Loi de l'aide à l'apprentissage votée l'an dernier à l'instigation du Ministre du Travail, l'honorable M. Antonio Barrette, en prévoyant la création de centres d'apprentissage et la formation de commissions industrielles d'apprentissage, a du même coup réalisé ces comités consultatifs nécessaires à une orientation réaliste de l'enseignement professionnel. Déjà des commissions d'apprentissage ont été formées dans l'industrie du bâtiment à Montréal, à Québec, à Chicoutimi, à Sherbrooke,

(Suite à la page 7)

Abonnement : \$1.50 la série de 10 numéros

Adresser toute correspondance au Secrétaire du Département des Relations industrielles, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Québec.