

Université de Montréal

**La loi du 1 % et les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les  
conventions collectives du secteur privé au Québec**

Par Marcel Parent

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures

En vue de l'obtention du grade de  
Maître ès sciences (M.Sc.)  
en relations industrielles

Février 2005

© Marcel Parent, 2005



HD

4815

U54

2005

v. 009

## AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

## NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

**Identification du jury**

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Mémoire intitulé :

La loi du 1 % et les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les  
conventions collectives du secteur privé au Québec

Présenté Par :

Marcel Parent

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Guylaine Vallée      Président-rapporteur

Jean Charest      Directeur de recherche

Patrice Jalette      Membre du jury

## Sommaire

Notre mémoire de maîtrise porte sur l'évolution des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec depuis l'adoption de la loi du 1 %. Nous allons analyser les effets d'une politique publique sur les acteurs du marché du travail. L'intérêt de cette recherche provient du fait que le législateur a adopté en 1995 la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) qui contraignait entre 1998 à 2003 les employeurs dont la masse salariale était supérieure à 250 000 \$ (plus de un million de dollars à compter de 2004) à dépenser l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation. L'Assemblée Nationale du Québec est la seule législature à s'être doté d'une telle législation en Amérique du Nord. Ainsi, nous allons vérifier si la mise en œuvre de la loi du 1 % a provoqué des changements dans les clauses de formation continue dans les entreprises syndiquées du secteur privé comptant plus de 50 employés.

Notre mémoire se divise en quatre chapitres. Dans le premier chapitre, nous allons présenter notre problématique de recherche, notre question de recherche, la revue de la littérature et une synthèse de celle-ci, et nous présentons l'approche théorique qui contribuera à l'élaboration du cadre de notre recherche. L'approche théorique que nous avons choisie est l'approche systémique en relations industrielles élaborée à la fin des années 50 par John T. Dunlop. Dans le deuxième chapitre, nous présentons notre modèle d'analyse conceptuel et la méthodologie que nous entendons utiliser. Dans le troisième chapitre, nous répondrons à notre question de recherche par le biais de nos cinq hypothèses de recherche. Enfin, dans le quatrième chapitre nous effectuerons une analyse et une discussion de nos résultats de recherche sur l'impact de cette mesure législative sur les clauses de formation de la main-d'œuvre.

Notre recherche est de nature quantitative, car pour suivre l'évolution des clauses de formation des conventions collectives, nous allons en mesurer la fréquence. Ainsi, nous pourrions évaluer s'il y a une augmentation (ou non) du nombre de clauses de formation continue au fil des années depuis l'adoption de la loi du 1 %. Elle sera aussi qualitative parce que nous analyserons les différentes caractéristiques du contenu des clauses de conventions collectives. Nous présenterons les caractéristiques de ces clauses, afin d'en comprendre davantage le contenu et les modalités au-delà de la simple codification du ministère.

Nos résultats de recherche indiquent que la mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) a eu un impact sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec. Nous avons constaté qu'il y a un lien entre la taille d'une entreprise et la fréquence des clauses de formation

de la main-d'œuvre parce que plus la taille de l'entreprise est grande, plus la convention collective possède une clause de formation continue. Nos résultats de recherche nous montrent que le fait d'être affilié à une centrale syndicale a un impact positif sur la fréquence de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives de 50 employés et plus dans le secteur privé de la province de Québec, ce qui confirme notre troisième hypothèse. Nous avons constaté que la durée des conventions collectives n'a pas d'impact sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre. Enfin, nos résultats de recherche viennent confirmer notre hypothèse de recherche à l'effet que le contenu des conventions collectives peut aller au-delà des exigences minimales du contenu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1).

Mots Clés : convention collective, loi du 1 %, politique publique, formation continue, syndicats.

## SUMMARY

Our Master's paper takes a look at the evolution of collective agreement clauses concerning job training programmes in Quebec's private sector since the adoption of the 1% law. We will analyse the effects of government policy on the various players involved in the labour market. Interest for this research springs from the 1995 adoption of the *Act to Foster the Development of Manpower Training* (R.S.Q. c. D-7.1) which, between 1998 and 2003, forced employers with a payroll of more than \$250,000 to spend the equivalent of 1% of their payroll on training (more than \$1 million after 2004). Quebec's National Assembly is the only legislature in North America to have adopted such legislation. So our research work will check to see whether the implementation of the 1% regulation has brought on changes in job training contract clauses in private sector firms with more than unionised 50 employees.

Our Master's paper is divided into four sections. In the first section, we will introduce the problems related to the project, our research question, a review and summary of the literature, and we will present the preliminary work that will help fashion the parameters of our research. The preliminary work we chose is the systemic approach in industrial relations devised by John T. Dunlop at the end of the 50's. In the second section, we will introduce our model of conceptual analysis and the methods we intend using. In the third section, we will answer our research question by addressing the five research hypotheses. And finally, in the fourth section, we will offer analysis and discussion of the results of our research on the impact of this legislative measure on job training clauses.

Our research will be mostly quantitative but also partly qualitative. Quantitative because in order to follow the evolution of job training clauses in collective agreements, we rely on data showing whether or not the number of job training clauses increased with time since the adoption of the 1% law. Qualitative also because we will analyse the various features contained in collective agreement clauses. We will present the characteristics of these contract articles in order to better understand the contents and the terms beyond the basic principles provided by the ministry.

The results of our research indicate that the implementation of the *Act to Foster the Development of Manpower Training* (L.R.Q., c. D-7.1) had a real impact on the incidence of job formation clauses in collective agreements in Quebec's private sector. We found that there is a link between the size of a firm and the incidence of job formation clauses because the bigger the firm, the greater are the chances of finding job training clauses in the collective agreement. The results of our research also underline the fact that being affiliated to a major union has a positive impact on job formation clauses in collective agreements for 50 employees and more in Quebec's private sector, which confirms our third hypothesis. We discovered that the length of collective agreements does not have an influence on the

incidence of job training clauses. And finally, the results of our research confirm our hypothesis that the contents of collective agreements can provide for even more than required by the *Act to Foster the Development of Manpower Training* (L.R.Q., c. D-7.1).

Key words: collective agreement, 1% law, government policy, job training, unions.

## Remerciements

D'abord, nous tenons à remercier sincèrement un certain nombre de personnes qui ont collaboré de près ou de loin à notre mémoire de recherche. Nous tenons à remercier notre directeur de mémoire de maîtrise, M. Jean Charest, pour sa gentillesse, sa patience, ses encouragements, et son efficacité. Nous lui témoignons toute notre reconnaissance pour le respect qu'il a eu à notre égard tout en nous incitant au dépassement. Nous le remercions ainsi que l'École de relations industrielles pour le soutien financier qu'ils nous ont offert.

L'attribution de ces bourses nous a permis d'effectuer notre travail de recherche dans un laps de temps relativement court. Nous tenons également à remercier monsieur Patrice Jalette et madame Guylaine Vallée pour leurs bons conseils lors du dépôt de notre projet de mémoire. Enfin, mentionnons que nous sommes reconnaissants envers les employés du ministère du Travail du Québec qui ont facilité notre collecte des données par leur collaboration efficace et discrète, plus particulièrement à MM. Claude Samson et Bernard Pelletier.

## Table des matières

Liste des schémas.....	3
Liste des tableaux.....	4
<b>Introduction.....</b>	<b>7</b>
<b>Chapitre I            Problématique et revue de la littérature .....</b>	<b>8</b>
1.1 La problématique générale.....	8
1.2 La question de recherche.....	10
1.3 La revue de la littérature relative à notre recherche.....	12
1.3.1. L'importance de la formation de la main-d'œuvre dans une économie moderne.....	12
1.3.2. Présentation de la loi du 1 % .....	19
1.3.3. Le rôle des syndicats dans la formation .....	24
1.3.4. Problématique de l'évaluation des mesures législatives.....	34
1.3.5. Le rôle de l'État en matière de politiques de formation continue.....	40
1.3.6. Synthèse .....	43
1.4 L'approche théorique de John Dunlop .....	47
<b>Chapitre II    Modèle d'analyse conceptuel et méthodologie utilisée.....</b>	<b>51</b>
2.1 Le modèle conceptuel de la recherche.....	51
2.2 La variable dépendante : les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives.....	53
2.3 Les variables indépendantes : la loi du 1 %, la taille de l'entreprise, l'affiliation syndicale et la durée des conventions collectives .....	55
2.4 Les variables contrôles.....	60
2.5 La méthodologie .....	64
2.5.1 La fréquence de l'évolution des clauses de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Québec.....	65
2.5.2 L'analyse de contenu des clauses de formation de la main-d'œuvre pour l'année 2003.....	66
2.5.3 La construction de l'échantillon.....	68
2.6 Les hypothèses .....	70

<b>Chapitre III</b>	<b>Présentation des résultats de la recherche.....</b>	<b>73</b>
3.1	Réponse à la première hypothèse.....	73
3.2	Réponse à la deuxième hypothèse.....	79
3.3	Réponse à la troisième hypothèse.....	85
3.4	Réponse à la quatrième hypothèse.....	92
3.5	Réponse à la cinquième hypothèse.....	98
3.5.1	La construction de notre échantillon de recherche.....	98
3.5.2	Présentation du contenu des clauses de formation de la main-d'œuvre.....	103
3.5.2.1	Les comités conjoints.....	103
3.5.2.2	L'analyse des clauses prévoyant une «aide financière».....	108
3.5.2.3	Les clauses de congé sans solde ou de congé d'éducation.....	115
3.5.2.4	Les clauses de formation liées à la santé et sécurité au travail (SST).....	117
3.5.2.5	Les clauses de formation liées aux changements technologiques.....	119
3.5.2.6	La prime de formation.....	121
3.5.2.7	L'influence de la loi du 1 % sur les clauses de convention collective.....	125
3.5.2.8	La présence de comités bipartites.....	130
3.5.2.9	Des exemples de clauses de formation continue dépassant les exigences légales.....	132
3.6	Synthèse des résultats.....	137
<b>Chapitre IV</b>	<b>Analyse et discussion des résultats de recherche.....</b>	<b>139</b>
4.1	Discussion de nos résultats par rapport à la littérature.....	139
4.2	Limites de la recherche.....	148
	<b>Conclusion.....</b>	<b>150</b>
	<b>Bibliographie.....</b>	<b>152</b>
<b>Annexe I</b>	<b>Liste des conventions collectives consultées pour effectuer la partie qualitative de notre recherche.....</b>	<b>157</b>
<b>Annexe II</b>	<b>Fréquence des conventions ayant des dispositions applicables sur la formation des salariés selon l'année en vigueur (Tableau 1 et Tableau 2B).....</b>	<b>162</b>
<b>Annexe III</b>	<b>Fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre selon la taille de l'accréditation syndicale entre 1998 à 2003.....</b>	<b>164</b>

## Liste des schémas

Schéma 1	Le modèle conceptuel de la recherche.....	51
Figure 1.1	Évolution du nombre d'employeurs selon la tranche d'emplois, Québec, 1984 à 1996.....	61

## Liste des tableaux

Tableau 2.1	La variable dépendante : les clauses de formation dans les conventions collectives.....	53
Tableau 2.2	Variable indépendante 1 : La loi du 1 %.....	56
Tableau 2.3	Variable indépendante 2 : La taille de l'entreprise.....	58
Tableau 2.4	Variable indépendante 3 : L'affiliation syndicale.....	58
Tableau 2.5	Variable indépendante 4 : La durée des conventions collectives.....	59
Tableau 2.6	Répartition des employeurs assujettis à la loi du 1 % au cours des années 1998 et 2001.....	62
Tableau 3.1	Fréquence des conventions collectives qui possèdent au moins une clause de formation de la main-d'œuvre entre 1998 et 2003.....	73
Tableau 3.2	Fréquence des conventions collectives ayant au moins une clause de formation de la main-d'oeuvre au Québec dans le secteur privé entre 1980 et 2003.....	74
Tableau 3.3	Fréquence des clauses de formation au Québec dans le secteur privé de 1998 à 2003.....	75
Tableau 3.4	Fréquence des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille de l'accréditation syndicale pour l'année 2003.....	79
Tableau 3.5	Fréquence relative en pourcentage (%) des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille de l'accréditation syndicale pour l'année 2003.....	80

Tableau 3.6	Fréquence relative en pourcentage (%) des conventions collectives n'ayant aucune clause de formation de la main-d'oeuvre selon la taille de l'accréditation syndicale entre 1998 et 2003.....	82
Tableau 3.7	Répartition des accréditations syndicales de notre échantillon ayant au moins une clause de formation selon leur affiliation syndicale dans le secteur privé en 2003.....	85
Tableau 3.8	Fréquence relative de la répartition des accréditations syndicales de notre échantillon ayant au moins une clause de formation selon leur affiliation syndicale dans le secteur privé en 2003.....	86
Tableau 3.9	Fréquence de la présence des clauses de formation parmi les syndicats affiliés à une centrale syndicale durant la période 1998 à 2003 dans le secteur privé au Québec.....	87
Tableau 3.10	Fréquence de la présence des clauses de formation parmi les syndicats indépendants durant la période 1998 à 2003 .....	89
Tableau 3.11	Fréquence de la présence des clauses de formation parmi les syndicats indépendants entre 1980 et 2003.....	90
Tableau 3.12	Clauses de formation de la main-d'œuvre selon la durée des conventions collectives durant l'année 2003.....	92
Tableau 3.13	Fréquence relative des clauses de formation de la main-d'œuvre selon la durée des conventions collectives durant l'année 2003.....	93
Tableau 3.14	Fréquence relative des c.c. ayant au moins une clause de formation de la main-d'œuvre selon la durée des conventions collectives entre 1998 et 2003.....	96
Tableau 3.15	Répartition des comités bipartites en 2003.....	99

Tableau 3.16	Répartition des conventions ayant uniquement une clause d'aide financière.....	99
Tableau 3.17	Répartition des conventions ayant un comité conjoint «Pas de précision (1)».....	100
Tableau 3.18	Répartition des comités bipartites de nature «Décisionnel (2)».....	101
Tableau 3.19	Répartition des comités conjoints «Consultatifs (3)».....	102
Tableau 3.20	Portrait des conventions collectives ayant une prime de formation.....	122
Tableau 3.21	Conventions collectives qui possèdent une clause de comité bipartite de formation entre 1998 et 2003.....	130
Tableau 3.22	Fréquence des conventions collectives ayant un comité bipartite de formation de la main-d'oeuvre au Québec dans le secteur privé entre 1980 et 2003.....	131
Tableau 3.23	Fréquences des comités bipartites de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Québec entre 1980 et 2003.....	131

## Introduction

Notre mémoire de maîtrise porte sur les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec. L'intérêt de cette recherche provient du fait que le législateur a adopté en 1995 la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) qui contraignait les employeurs dont la masse salariale était supérieure à 250 000 \$ à dépenser l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation. L'Assemblée Nationale du Québec est la seule législature à s'être doté d'une telle législation en Amérique du Nord. Concrètement, nous chercherons à savoir si l'introduction de cette politique publique a modifié les règles qui font interagir les acteurs entre eux dans la réalité. Afin de vérifier cette réalité sur le terrain, nous formulons notre question de recherche de la façon suivante : *Comment les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives ont-elles évolué au Québec dans le secteur privé depuis l'entrée en vigueur de la loi du 1% ?*

Notre projet de mémoire se divise en quatre chapitres. Dans le premier chapitre, nous allons présenter notre problématique de recherche, notre question de recherche, la revue de la littérature et une synthèse de celle-ci, et nous présentons l'approche théorique qui contribuera à l'élaboration du cadre de notre recherche. Dans le deuxième chapitre, nous présentons notre modèle d'analyse conceptuel et la méthodologie que nous entendons utiliser. Dans le troisième chapitre, nous répondrons à notre question de recherche en répondant à cinq hypothèses de recherche. Enfin, dans le quatrième chapitre nous effectuerons une analyse et une discussion de nos résultats de recherche sur l'impact de cette mesure législative sur les clauses de formation de la main-d'œuvre.

## Chapitre I : Problématique et revue de la littérature

Au cours de ce présent chapitre, nous allons présenter la problématique de notre recherche, la question de recherche et effectuer une revue de la littérature.

### 1.1 La problématique générale

L'économie québécoise est de plus en plus intégrée à l'économie nord-américaine (surtout depuis l'entrée en vigueur de l'Aléna), et elle subit la concurrence internationale peu importe le domaine d'activité économique. À ce sujet, l'Institut de la Statistique du Québec indique que cette réalité a un impact sur le marché du travail : «En effet, les exportations génèrent directement et indirectement près de 1,1 million d'emplois en 2001 au Québec, comparativement à près de 967 000 en 1997 et de 771 000 en 1990». (Institut de la Statistique du Québec et ministère du Développement économique et Régional : 2003, 10). Dans ce contexte, il est de plus en plus important que les entreprises puissent compter sur une main-d'œuvre compétente. Afin d'avoir une main-d'œuvre productive, il faut s'assurer que ses compétences soient constamment mises à jour pour s'adapter au nouveau contexte technologique. Alors, dans une perspective de changements technologiques et de pénurie de personnel dans certains métiers, la formation de la main-d'œuvre devient un enjeu primordial pour les entreprises et les travailleurs québécois.

C'est dans ce contexte que le législateur québécois décida d'adopter en 1995 la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) aussi appelée la loi du 1 %. Cette loi contraint les entreprises dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars (depuis 2004) à consacrer 1 % de leur masse salariale pour la formation des employés sous peine de payer une pénalité fiscale au ministère du Revenu (art. 14 de la loi du 1 %). Pour l'année 2001, le ministère a recensé 37 362 employeurs assujettis à la loi du 1 % (Emploi-Québec, 2003a : 3). Selon les données du ministère de l'Emploi, les employeurs québécois ont investi 1,13 milliard de dollars pour l'année 2001 (Emploi-Québec, 2003a : 4). La loi impose ainsi de nouvelles règles aux acteurs du système de relations industrielles, et nous cherchons à savoir comment les acteurs patronaux et syndicaux ont été influencés par ces règles lors des négociations collectives par la suite. Pour reprendre les propos de Charest : «Globalement, cette législation québécoise multiforme ne limite pas le droit des parties de

« négocier les conditions relatives à la formation » (Charest, 2003 : 236). Notre travail de recherche va s'intéresser aux clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives au Québec.

Nous aimerions ainsi savoir si la nouvelle loi a modifié les comportements des parties et dans quelle mesure cela s'est traduit dans les conventions collectives. Selon les données d'un sondage effectué en 1998 pour Emploi-Québec, nous apprenons que la perception des employeurs vis-à-vis la loi du 1% est relativement favorable :

« Les trois quarts des employeurs assujettis estiment que la loi comporte des avantages soit pour la main-d'œuvre ou la société en général, soit pour leur entreprise. Plusieurs retombées positives sont perçues par de fortes proportions d'employeurs à la suite des formations offertes. Les retombées constatées par les plus fortes proportions d'employeurs sont l'amélioration de la capacité d'adaptation au changement (95 %), des produits de meilleure qualité (92 %), et une motivation personnelle accrue (90 %) » (Emploi-Québec, 2002 : 11).

Bien que le présent sondage nous apprend que les employeurs trouvent que la loi du 1 % comporte des effets bénéfiques, nous constatons qu'il n'y a pas d'étude récente qui nous permette de comprendre l'évolution de ces comportements dans les conventions collectives depuis que la loi du 1 % a été adoptée.

En effet, Voyer (1991), Morissette (1993), et Charest (1998 et 2003) ont déjà effectué des travaux de recherche sur les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives mais seulement ce dernier couvrait les premières années d'entrée en vigueur de la loi. Ces études nous permettent de croire que « des progrès ont été réalisés quant à la fréquence des clauses permettant d'évaluer l'importance de la formation, surtout entre 1990 et 1998... Toutefois, 40 % des conventions seulement contiennent une clause générale relative à la formation, au recyclage ou au perfectionnement... » (Charest, 2003, 241).

Les études de Morissette (1993) et de Charest (1998) se sont intéressées à l'évolution des pratiques de formation de la main-d'œuvre codifiées dans les conventions collectives dans le secteur privé au Québec. La présente recherche s'inscrit dans la continuité de ces recherches. Elle nous permettra de plus d'établir si la loi du 1 % a eu pour conséquence d'accroître le nombre de clauses de formation de la main-d'œuvre dans l'entreprise privée entre 1998 à 2003.

## 1.2 La question de recherche

Notre question de recherche se formule de la façon suivante : *Comment les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives ont-elles évolué au Québec dans le secteur privé depuis l'entrée en vigueur de la loi du 1% ?* Nous avons l'intention de mesurer cette évolution de façon quantitative et qualitative. Nous mesurons l'évolution en termes quantitatifs dans le sens que notre recherche tentera de savoir en termes de fréquence si nous trouvons davantage de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec depuis que la loi du 1 % est pleinement entrée en vigueur en 1998. De plus, notre recherche contient un volet qualitatif qui consiste en une analyse approfondie du contenu des clauses de formation de la main-d'œuvre pour l'année 2003.

Nous avons indiqué que nous allons traiter des clauses de formation de la main-d'œuvre. Une clause de formation de la main-d'œuvre est une clause dont l'objet est l'amélioration et le perfectionnement des compétences des travailleurs. Pour ce faire, ce type de clause peut être relié au remboursement des frais de formation (scolarité), le congé sans solde, la formation reliée aux changements technologiques, la formation en santé et sécurité au travail (Charest, 2003 : 239- 241). La mise à jour des connaissances peut se faire à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Par ailleurs, nous croyons que cette question traduit bien le thème de notre recherche et qu'elle comporte toutes les qualités requises : la clarté, la recherche qui en découle est faisable, et la pertinence de celle-ci en relations industrielles.

La question est-elle claire ? Nous estimons qu'elle répond au critère de précision et de concision mentionnées par Quivy et Van Campenhoudt (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 : 25). Elle est précise parce que nous indiquons que nous allons étudier les clauses de conventions collectives concernant la formation de la main-d'oeuvre dans le secteur privé dans la province de Québec. Le sujet de notre recherche est bien délimité. La question est précise parce qu'elle cerne les différents aspects que notre recherche veut aborder.

En ce qui concerne sa faisabilité, nous croyons que notre projet de recherche est réaliste compte tenu que les « ressources en temps, en argent et en moyens logistiques lui permettront d'y apporter des éléments de réponse valables » (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 : 28).

Notamment, un budget est prévu pour aller au dépôt des conventions collectives au ministère du travail à Québec afin de consulter celles-ci et faire des photocopies des clauses qui concernent la formation continue.

De plus, nous estimons que notre recherche est pertinente à la discipline des relations industrielles, car elle porte sur l'évolution des conventions collectives. L'étude des conventions collectives fait partie du champ traditionnel de la discipline des relations industrielles.

Aussi, nous croyons que notre recherche sur l'impact de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) sur les conventions collectives ayant des clauses de formation continue a toujours sa pertinence, bien que l'automne dernier, le gouvernement Charest ait modifié le règlement pour l'appliquer uniquement aux entreprises dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars. Nous reconnaissons que la loi s'appliquera à un moins grand nombre d'entreprises mais elle n'est pas abrogée. Elle est toujours en vigueur et les syndicats peuvent s'en inspirer pour élaborer leurs stratégies de revendication en ce qui touche la formation continue. Compte tenu que le fichier des conventions collectives du ministère du Travail recense les conventions de cinquante salariés et plus, les changements récents dans la loi du 1 % n'affecteront pas nos données d'autant plus que celles-ci seront considérées jusqu'en 2003.

### 1.3 La revue de la littérature relative à notre recherche

Dans la présente partie, nous présenterons des articles scientifiques en lien avec notre question de recherche. Ces articles nous familiarisent avec des recherches en relations industrielles portant sur la thématique de la formation de la main-d'œuvre. Notre revue de littérature se divise en six sections. La première section portera sur l'importance de la formation de la main-d'œuvre dans une économie moderne. La deuxième section traitera de la loi du 1 %. La troisième section abordera le rôle des syndicats dans la demande et l'établissement de pratiques de formation de la main-d'œuvre. La quatrième section va porter sur la problématique de l'évaluation des mesures législatives à partir des recherches précédentes. La cinquième section va s'attarder au rôle de l'État concernant les politiques de formation de la main-d'œuvre. Enfin, dans la sixième section nous effectuerons une synthèse des différents textes dans le but de faire ressortir les points saillants entre les différents auteurs.

#### 1.3.1. L'importance de la formation de la main-d'œuvre dans une économie moderne

Dans un de ces articles, feu John Dunlop traite de l'importance de la formation de la main-d'œuvre dans l'économie américaine. La citation suivante résume les principaux résultats de la recherche de Dunlop et explique l'importance de créer des partenariats :

« The internal organization and governance of unions, government, and industry are themselves changing as well... New forms of organization and new structures and partnerships are developing that cut across old boundaries... We are also observing a change in roles among labor, government, and business on some issues and problems – a real change in their relationship. We see governments less as regulators and more as catalysts and mediators. We see the growth of negotiated rule than use of Administrative Procedures Act for successful regulation» (Dunlop, 1992 : 51 et 54).

Les conclusions de Dunlop sont à l'effet qu'il faut impliquer les différents partenaires lors de l'élaboration de politiques visant à favoriser le développement des ressources humaines. Notre question de recherche vise justement à vérifier s'il y a une interaction entre les acteurs pour mettre en œuvre des pratiques de formation de la main-d'œuvre grâce au nouveau cadre légal que fournit la loi. La négociation de clauses de formation dans les conventions collectives constitue un bel exemple de ce que Dunlop qualifie de « growth of negotiated rule...» (Dunlop, 1992 : 54).

Déjà au début des années quatre-vingt-dix, Pierre Béland avait identifié l'importance de la formation de la main-d'œuvre comme enjeu important pour l'économie québécoise. Il explique que, dans un contexte économique où la concurrence internationale s'intensifie, de changements technologiques accélérés, dans lequel on éprouve des pénuries de personnels qualifiés dans plusieurs métiers, la formation du capital humain sera primordiale (Béland, 1992 : 9). Dans la première partie de son texte, l'auteur explique que, depuis 1960, le niveau de scolarisation des Québécois s'est accru de manière significative (Béland, 1992 : 9). Il remarque aussi que les femmes constituent une portion de plus en plus importante de la main-d'œuvre active sur le marché du travail (Béland, 1992 : 10) et qu'il y a un vieillissement de la population active (Béland, 1992 : 88).

Béland constate que les personnes peu scolarisées ont plus de difficulté à s'intégrer sur le marché du travail et à y rester comme en témoigne le présent extrait : « les taux d'activité de ceux qui n'ont qu'une scolarité de niveau primaire ou secondaire atteignent en effet respectivement 65,9 % et 80,2 %, alors qu'ils s'élèvent à 90 % et 91,9 % chez ceux qui ont une scolarité post-secondaire ou universitaire » (Béland, 1992 : 89). Il mentionne que les travailleurs les plus scolarisés ont plus de facilité à réintégrer le marché du travail (Béland, 1992 : 89).

Béland remarque que les travailleurs les moins scolarisés sont ceux qui bénéficient le moins de formation qualifiante comparativement aux travailleurs les plus qualifiés qui savent mieux tirer leur épingle du jeu dans ce domaine (Béland, 1992 : 89). Béland estime qu'il faut absolument renverser cette tendance parce qu'il y aura de plus en plus d'exclus du marché du travail comme en fait foi cette extrait :

«Un des grands défis des années 90 sera de permettre à ces personnes de s'engager dans des efforts en formation de base et en formation professionnelle. Sans un relèvement de ces efforts, le marché du travail pourrait se polariser de plus en plus entre une minorité de personnes qui réussissent à trouver des emplois intéressants et rémunérateurs et une majorité de personnes incapables d'y accéder parce qu'elles n'ont pas une formation suffisante» (Béland, 1992 : 90).

Béland soutient que des politiques publiques de formation sont le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté en permettant aux travailleurs les moins éduqués d'intégrer le marché du travail (Béland, 1992 : 94).

Il mentionne qu'au Canada, il n'y a aucune obligation légale pour les entreprises d'investir dans la formation de la main-d'œuvre (cette affirmation n'est plus vraie pour le Québec depuis l'adoption de la loi du 1% en 1995), et que les entreprises qui consacrent des efforts de formation sont des entreprises de haute technologie qui évoluent dans un environnement économique fort compétitif (Bédard, 1992 : 92). Selon les données d'une enquête pancanadienne réalisée en 1986-1987 par Emploi et Immigration Canada, les compagnies canadiennes auraient dépensé 1,4 milliard de dollars ce qui équivaut à 0,6 % de leur masse salariale (Béland, 1992 : 92). Il cite une enquête selon laquelle « 44,7 % des PME québécoises des secteurs manufacturier et des services n'offrent aucune activité organisée de formation... » (Béland, 1992 : 93). À la fin de son texte, il en vient à la conclusion « qu'il n'existe pas de réelle culture de la formation dans les entreprises au Québec » (Béland, 1992 : 94).

L'étude de Turcotte, Léonard, et Montmarquette brosse un portrait plus à jour de la formation de la main-d'œuvre dans les entreprises canadiennes. Les auteurs expliquent que dans le contexte économique actuel où les entreprises font face à des changements technologiques qui se succèdent à un rythme accéléré, elles doivent faire face à des pressions constantes résultant de la compétition internationale, et elles doivent pouvoir compter sur des ressources humaines compétentes (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 5-9). Au cours de leur recherche, les chercheurs expliquent que : « notre étude tente d'isoler l'effet potentiel de cette loi (du 1 %) sur les investissements en formation des emplacements québécois par rapport aux emplacements situés dans les autres provinces » (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 39).

Les auteurs mentionnent qu'il y a deux types de formation : la formation structurée ou formelle, et la formation informelle qui a lieu en cours d'emploi. La notion de formation structurée réfère à une formation avec des objectifs déterminés dans laquelle le contrôle des progrès est évalué. La formation informelle est dispensée sur les lieux de travail pendant le temps de travail (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 14). Leurs travaux nous apprennent que 54 % des employeurs au pays ont fait de la formation. Ils indiquent que 45 % d'entre eux ont offert de la formation informelle comparativement à 31 % pour la formation structurée (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 14). Les auteurs soulignent que « ces deux types de formation semblent donc être davantage des compléments que des substituts pour les emplacements » (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 42). Les compagnies peuvent mettre en place divers programmes de formation en même temps.

Ces résultats illustrent aussi que le Québec offre davantage de formation structurée que les autres provinces. « Cependant, la position du Québec vient derrière celle de l'Ontario, des Prairies et de la Colombie-Britannique pour la formation en cours d'emploi » (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 14 et 28). Plus loin, ils expliquent que :

« ces disparités peuvent être le reflet de différences dans la composition de la main-d'œuvre ou dans les conditions du marché du travail. Ces disparités pourraient également être causées par des différences sur le plan institutionnel, par exemple des politiques publiques provinciales différentes comme la loi du 1 % au Québec qui a un effet positif sur l'incidence de la formation de la main-d'œuvre » (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 38 et 45).

Quel est le profil des bénéficiaires de pratiques de formation de la main-d'œuvre dans les entreprises canadiennes ? Le présent extrait nous en donne un aperçu : « Les gestionnaires, les professionnels et le personnel technique sont plus susceptibles de suivre une formation structurée en cours d'emploi. On obtient le résultat inverse pour les travailleurs de commerce et de vente et pour les travailleurs de production non qualifiés » (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 27). Les auteurs mentionnent que les pratiques de formation ont un meilleur impact sur la productivité des travailleurs les plus scolarisés (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 68).

Dans la revue de littérature de leur recherche, ils ont recensé le fait que les travailleurs syndiqués reçoivent davantage de formation structurée parce que la présence de l'acteur syndical favorise la formation des employés en prévoyant des règles formelles. Ils constatent que ces employés bénéficient de formation surtout pendant la première année d'emploi, et que celle-ci tend à diminuer progressivement (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 27). Par ailleurs, les résultats de leurs travaux de recherche indiquent que « le fait d'être couvert par une convention collective n'a pas d'effet significatif sur la probabilité de suivre une formation structurée et a un faible effet positif et significatif à un seuil de 10 % sur la probabilité de suivre une formation en cours d'emploi » (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 73).

De quelle façon une entreprise justifie-t-elle le bien-fondé de mettre en place des pratiques de formation de la main-d'œuvre ? Selon, Turcotte, Léonard, et Montmarquette, les dépenses en formation de la main-d'œuvre sont perçues comme une décision d'investissement. Ils

expliquent cet état de fait en s'inspirant de la théorie du capital humain formulée par Becker en 1964, qui insiste sur le fait qu'une compagnie va déboursier pour former ses employés dans la mesure où celle-ci estime qu'elle va rentabiliser son investissement. Ces investissements sont réalisés dans le but d'accroître la productivité des travailleurs ou comme pratique de rétention du personnel. Les employés acceptent de suivre la formation dans la perspective d'améliorer leur situation financière et/ou d'accroître leur mobilité à l'intérieur de la compagnie (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 33).

En tenant compte du modèle de Becker, les entreprises vont davantage préconiser de former leurs travailleurs dans des formations dites spécifiques parce que les coûts de cette formation seront remboursés par l'augmentation de la productivité engendrée par ses nouvelles compétences. Afin de mieux rentabiliser leurs investissements en matière de formation, les employeurs vont concentrer leurs efforts de formation sur les employés travaillant à temps plein parce qu'il leur sera plus facile de récupérer la mise de leur investissement qu'avec les employés travaillant à temps partiel (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 12 et 71). La formation est dispensée selon les besoins de l'entreprise, ainsi, cette nouvelle formation est plus difficilement transférable chez un autre employeur (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 34). Il n'en est pas de même avec la formation générale et c'est pourquoi les employeurs sont plus réticents à défrayer les coûts de celle-ci comme en témoigne cet extrait :

« Selon le modèle de Becker, la formation générale permet aux travailleurs d'acquérir des compétences parfaitement transférables, augmentant ainsi la productivité du travailleur formé de la même manière dans toutes les entreprises. La formation purement spécifique permet aux travailleurs d'acquérir des compétences qui ne sont pas transférables dans les autres entreprises, augmentant la productivité du travailleur formé seulement pour la firme ayant dispensé la formation» (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 34).

Ils mentionnent qu'il y a « un lien positif entre l'innovation ou la technologie et la formation» (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 35 et 81). Ceci explique pourquoi les entreprises qui accordent beaucoup d'importance à la recherche et développement mettent l'accent sur la formation (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 37). Leur étude révèle aussi qu'il y a un lien entre la taille de l'établissement et la formation offerte. En effet, lorsqu'une compagnie compte moins de cinq employés, la probabilité qu'elle fasse de la

formation formelle est de 26 % et elle est de 44 % pour la formation informelle. Tandis que si nous regardons les compagnies de plus de 500 personnes, l'étude nous indique que 85 % d'entre elles font de la formation formelle et 89 % de celles-ci ont des pratiques informelles de formation (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 37).

De plus, l'étude indique que lorsque les entreprises ont un taux de roulement est élevé, elles investissent moins dans la formation parce qu'elles ont moins de probabilités de récupérer leur investissement (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 46). «L'introduction de nouveaux logiciels ou de nouvelles technologies a également un effet positif sur la proportion d'employés formés de façon structurée» (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 58 et 83). L'étude mentionne que 16 % des travailleurs canadiens n'ont pas accès à de la formation parce que leur employeur ne leur en donne pas (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 82).

Cette étude est instructive à maints égards parce qu'elle brosse un portrait relativement complet sur la formation de la main-d'œuvre au Canada. Elle nous apprend notamment que la loi du 1 % a un effet positif sur la formation de la main-d'œuvre (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 45). Par contre, leur étude constate que la présence syndicale a peu ou pas d'impact significatif sur la probabilité de bénéficier de pratiques de formation (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 73).

Par ailleurs, nous avons recensé une étude de Hillage sur l'état de la formation de la main-d'œuvre au Royaume-Uni. Il indique que les entreprises forment leurs travailleurs pour répondre aux changements du marché tels que l'apparition de nouveaux produits et services, et des changements technologiques (Hillage, 1996 : 49). L'étude indique que les entreprises du Royaume-Uni dispensent davantage de formation que la majeure partie des pays de l'Europe y compris la France. Pendant la décennie 80, Hillage indique que le Royaume-Uni a consacré 3 % du revenu national à la formation de la main-d'œuvre (Hillage, 1996 : 46). Malgré cet état de fait, l'auteur mentionne qu'un tiers des travailleurs britanniques n'a pu bénéficier de formation de la main-d'œuvre (Hillage, 1996 : 46).

Hillage souligne que les employés oeuvrant au sein de grandes entreprises ont plus de chance de recevoir de la formation, et que la formation est dispensée en entreprise plutôt que dans

une institution d'enseignement (Hillage, 1996 : 47). Voici comment Hillage définit le profil des bénéficiaires de formation :

« Les spécialistes de haut niveau, les techniciens et les cadres sont bien plus susceptibles d'avoir suivi une formation dans les quatre semaines précédant l'enquête que les travailleurs manuels. Non seulement les possibilités de formation diminuent proportionnellement au statut professionnel, mais encore, la nature même de la formation varie : plus l'on descend dans la hiérarchie, plus les actions ont des visées à court terme et se concentrent spécifiquement sur l'objet du travail» (Hillage, 1996 : 48).

Hillage constate que les besoins de formation de certaines catégories de travailleurs sont laissés pour compte, et c'est pourquoi il soutient que l'État doit intervenir afin d'aplanir les disparités causées par le libre marché et accroître l'offre de formation. Parmi ces recommandations, il souhaite que l'État oblige les entreprises à investir dans leur main-d'œuvre comme en témoigne le présent extrait : « en premier lieu, on pourrait envisager la réinstauration d'une sorte de taxe de formation versée par les employeurs pour alimenter un fonds de formation central, éventuellement sectoriel» (Hillage, 1996 : 52).

### 1.3.2. Présentation de la loi du 1 %

Lors de la présente section, nous allons présenter un aperçu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), qui est souvent appelée sous les vocables de loi 90 ou loi du 1 %. Charest procède à un exercice similaire pour le Québec dans lequel il fait un bref historique de la situation québécoise qui prévalait avant l'adoption de la loi du 1 %. Il rappelle que dès le début des années 90, le gouvernement du Québec explique dans *l'Énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre (Partenaires pour un Québec compétent et compétitif)* que dans le contexte de la mondialisation des marchés, la main-d'œuvre constitue «l'ultime ressource» (Charest, 1999 : 440). Charest mentionne que dans cet énoncé, il est expliqué que le gouvernement ne pourra pas prendre en charge de façon unilatérale la formation de la main-d'œuvre et qu'il lui faudra agir de concert avec les autres acteurs du marché du travail (Charest, 1999 : 441). Comme celui-ci mentionne : « une culture commune de la formation ne se décrète pas, ne s'importe pas, elle est une construction sociale graduelle qui nécessite une participation active de tous les acteurs... » (Charest, 1999 : 444). C'est dans cet optique que le législateur adopta la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-27) en 1995, qui obligea les employeurs dont la masse salariale est supérieure à 250 000 dollars à consacrer l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation de la main-d'œuvre (Charest, 1999 : 445).

Charest explique que la loi du 1 % s'inspire de la théorie du capital humain de Becker lorsqu'il fait la différence entre la formation spécifique et la formation de caractère général. Il démontre que les employeurs vont naturellement préférer investir dans la formation à caractère spécifique parce que l'employeur craint de perdre son employé nouvellement formé au profit d'un compétiteur (Charest, 1999 : 448). Puisque nous ne pouvons nous en remettre uniquement au secteur privé pour satisfaire les besoins de formation des travailleurs, cela justifie pourquoi l'État a imposé une obligation légale avec la loi du 1 % (Charest, 1999 : 449 et 457).

Dans son texte, Charest élabore une typologie des systèmes nationaux de formation de la main-d'œuvre en cours durant les années 90 (Charest, 1999 : 452). Il classe le Québec dans le système basé sur la coopération avec coercition parce que les entreprises doivent investir 1 % de leur masse salariale dans la formation de la main-d'œuvre (Charest, 1999 : 452 et 454). Il rappelle que la loi québécoise s'inspire d'une loi française mise en œuvre dans les années

1970 qui contraint les compagnies françaises à investir l'équivalent de 1,5 % de leur masse salariale (Charest, 1999 : 454 et 462).

Charest poursuit en explicitant que la loi québécoise du 1 % a été élaborée de façon à respecter l'autonomie des divers acteurs du système de relations industrielles comme en fait foi cet extrait :

« Notre analyse est que l'État québécois, tout en prônant une intervention plus coercitive, a essentiellement voulu donner le message que les acteurs devaient s'appropriier l'enjeu de la formation professionnelle continue tout en leur reconnaissant un rôle stratégique quant aux modalités et aux décisions les mieux adaptées au contexte de chacun des secteurs, de chacune des entreprises... En ce sens, la loi vise à influencer les comportements des acteurs et non pas à se substituer à leurs propres processus décisionnels internes» (Charest, 1999 : 462).

Selon Charest, la loi du 1 % a pour but de créer un marché de la formation qui va permettre aux travailleurs d'avoir plus facilement accès à des pratiques de formation de la main-d'œuvre. Il explique qu'avec la loi du 1 % : « le gouvernement a cherché à organiser le marché de la formation et le partenariat plutôt que d'en attendre l'émergence par les seules pressions de l'environnement sur l'entreprise» (Charest, 1999 : 464). Ainsi, les économies modernes doivent miser sur des pratiques de partenariat pour promouvoir des pratiques efficaces de formation de la main-d'œuvre. Pendant la présente recherche, nous allons tenter de savoir si les syndicats ont réussi à négocier davantage de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec. Ce sera pour nous une façon de mesurer si la loi du 1 % a réussi à influencer les parties lors de leur négociation collective.

Selon les propos de deux juristes : «Cette loi ne traite pas directement de la formation professionnelle, elle porte principalement sur les aspects financiers de l'opération» (Morin et Brière, 2003 : 761). Cette législation a été adoptée en 1995 par le gouvernement du Parti québécois. Charest (2003), Morin et Brière (2003) soulignent que la loi du 1 % a pour but de créer une culture de formation de la main-d'œuvre en se basant sur le partenariat. La lecture du premier article de la loi du 1 % témoigne bien de l'intention du législateur :

1. La présente loi a pour objet d'améliorer, par l'accroissement de l'investissement dans la formation et par l'action concertée des partenaires

patronaux, syndicaux, et communautaires et des milieux de l'enseignement, la qualification de la main-d'œuvre et ainsi de favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité des travailleurs. [1995, c. 43, art. 1]

La présente loi s'applique tant aux acteurs du secteur privé qu'à ceux du secteur public et parapublic (art. 2 de la loi du 1 %) à condition que la masse salariale d'une organisation soit supérieure au montant décrété par la loi (art. 3 de la loi du 1 %) (Morin et Brière, 2003 : 761). À partir de 1998, la loi s'appliquait aux organisations dont la masse salariale est supérieure à 250 000 \$ (Emploi-Québec, 2003b : 5). Cependant, il est important de rappeler que ce règlement a été modifié pour appliquer la loi du 1 % uniquement aux entreprises dont la masse salariale excède un million de dollars à compter de 2004 (Emploi-Québec, 2004 : 1).

Nous notons qu'il est important de préciser que la loi du 1 % contraint les entreprises à investir l'équivalent d'un pourcent de la masse salariale en formation continue annuellement, et si pendant une année une organisation dépense un montant supérieur à la norme légale fixée par la loi, elle pourra reporter l'excédent du 1 % sur les dépenses de formation l'année suivante (art. 11 de la loi du 1 %). Ainsi, l'année suivante elle aura une somme moindre à investir dans la formation de la main-d'œuvre pour respecter la loi. Cet aspect est important à saisir selon Emploi-Québec parce que cela peut entraîner des variations dans les montants investis par les entreprises en formation continue d'une année à l'autre. Elle peut provoquer une sous-estimation des dépenses en formation car les employeurs ne déclareront pas toutes les dépenses en formation lorsqu'elles excèdent le seuil de 1 % (Emploi-Québec, 2003b : 6). Dans une autre perspective, elle peut conduire à une surestimation des dépenses de formation pendant certaines années parce qu'en reportant les investissements sur des années subséquentes, ces entreprises vont plus facilement excéder le seuil du 1 % (Emploi-Québec, 2003b : 6).

Par contre, si une organisation soumise à l'application de la loi ne parvient pas à investir le seuil minimal de 1 % de sa masse salariale, elle devra déboursier l'équivalent de la part du 1 % qu'elle n'a pas investi en formation au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (art. 14 de la loi du 1 %) (Morin et Brière, 2003 : 760). De cette façon, les contributions non utilisées vont servir à l'élaboration de programmes de formation « soumis par des entreprises, des comités sectoriels, des associations, et même des chercheurs... » (Charest, 2002 : 4). Les

sommes non investies versées au Fonds national de formation de la main-d'œuvre servent à faire de la formation pour les entreprises (art. 26 loi du 1 %).

Morin et Brière mentionnent que les dépenses de formation doivent être pertinentes avec le type d'organisation et « envers les employés qui la reçoivent» (art. 5 loi du 1 %) (Morin et Brière, 2003 : 762). Si un employeur désire s'assurer que son programme de formation continue est conforme à la loi, il peut demander à la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (maintenant Emploi-Québec) un avis pour vérifier la conformité de celui-ci avec la loi (art. 20-23 loi du 1 %) (Morin et Brière, 2003 : 763). La loi reconnaît que ces formations peuvent être dispensées dans des institutions d'enseignements reconnues (art. 6-7 loi du 1 %) (Morin et Brière, 2003 : 762). Puisque la loi encourage le partenariat entre les acteurs du marché du travail, elle reconnaît comme dépense de formation de la main-d'œuvre les dépenses décidées de concert entre un employeur et un comité sectoriel ou paritaire (art. 8 loi du 1 %), ou d'un employeur avec un syndicat (art. 9 loi du 1 %) (Morin et Brière, 2003 : 763).

Plus loin, nous trouvons la définition de « salaire» en annexe de la loi (voir l'article 2 de la loi du 1 %) qui se rapporte à la définition de la loi sur l'impôt. Selon cette définition, le salaire ne se limite pas à la rémunération, elle inclut l'ensemble des avantages sociaux, et cette définition du «salaire» n'exclut pas celui des cadres de l'entreprise. Prenons l'exemple d'une PME de quarante employés dont le salaire moyen serait de 25 000 \$ par année, la masse salariale atteindrait le million de dollars et elle serait assujettie à la loi même si les salaires versés sont modestes.

Enfin, nous croyons qu'il est important de mentionner que selon Bérubé la loi du 1 % s'est inspirée d'expériences étrangères – française et australienne plus particulièrement (Bérubé, 2000 :13). Le gouvernement français adopta en 1971 la loi sur la formation professionnelle continue suite à un accord négocié entre les syndicats et le patronat français (Bérubé, 2000 : 13). Bérubé explique que la loi du 1 % a été influencée par une loi fédérale australienne sur la formation de la main-d'œuvre qui a été en vigueur de 1990 à 1994 parce que le Québec a un système de droit public anglo-saxon comme l'Australie (Bérubé, 2000 :13).

Le fait d'impliquer le ministère du Revenu du Québec dans l'application de la loi du 1 % est calqué sur l'ancienne loi australienne. Cependant, selon Bérubé, le législateur québécois a eu

la main heureuse en confiant d'importantes responsabilités à une agence gouvernementale, Emploi-Québec, pour administrer les aspects non financiers de la loi (Bérubé, 2000 :13). Ainsi, le fait d'administrer la loi du 1 % par Emploi-Québec a pour avantage de mettre l'accent sur les enjeux de la formation continue et moins sur les aspects financiers auprès des entreprises québécoises (Bérubé, 2000 :13). Par ailleurs, il soutient le partenariat compte tenu de la présence des représentants patronaux et syndicaux à la commission des partenaires du marché du travail.

### 1.3.3. Le rôle des syndicats dans la formation

Dans la présente section, nous vous ferons connaître la position de certains auteurs sur le rôle des syndicats dans la formation de la main-d'œuvre (Streeck, OCDE, Rainbird, et Mahnkopf) et des études concernant l'impact de la présence syndicale sur la formation de la main-d'œuvre dans des entreprises.

Dans son texte, Streeck constate que, dans le contexte économique actuel, les syndicats doivent se préoccuper de formation afin qu'ils puissent exiger (ou maintenir) une amélioration des conditions de travail en retour. Ces extraits résument la pensée de l'auteur:

« Craft unions were producers of skills as well as sellers. Up to the present day, there are industries in the United States where high standards of training, depend on strong craft union presence and disappear with the decline of unionization» (Streeck, 1993:184).

Pour finalement conclure:

« In fact, in a world in which redundant skills may be necessary for competitive economic success, the two traditions of unionism may now be able to converge in a policy of negotiated general upskilling, conducted and enforced in cooperative conflict with employers and in creative partnership with governments...» (Streeck, 1993 :185).

Comme nous pouvons le constater, cette dernière citation soutient l'idée de négocier avec les employeurs la formation continue des travailleurs et suggère un partenariat avec l'État. Nous croyons que la loi du 1 % au Québec représente une telle forme d'implication de l'État parce que cette loi fournit un cadre légal pour favoriser la formation continue. Celui-ci devrait amener les parties à négocier des clauses en matière de formation.

Plus récemment, une étude comparative internationale de l'OCDE se penche sur la formation de la main-d'œuvre. Ce rapport considère la formation professionnelle comme un élément important pour améliorer l'employabilité des travailleurs. Elle reconnaît comme Streeck que les syndicats ont un rôle à jouer en matière de formation bien que celui-ci soit mineur dans les pays membres comme en fait foi cet extrait :

« Pour les syndicats, la formation professionnelle continue des travailleurs adultes permet avant tout d'améliorer l'employabilité des personnes ainsi formées. Comme peu de conventions collectives comportent une clause liant l'achèvement d'une formation et la progression de la rémunération, l'avantage principal de la formation ne tient pas à l'amélioration du salaire, mais au fait qu'elle facilite le maintien dans l'emploi ou la mobilité sur le marché du travail externe» (OCDE, 2003 :139).

L'intérêt principal de ce document international est qu'il reconnaît le rôle de l'acteur syndical pour promouvoir la formation de la main-d'œuvre même s'il parvient difficilement à introduire cette réalité dans les conventions collectives.

Dans son article, Rainbird s'intéresse au rôle des syndicats dans la formation de la main-d'œuvre. Elle constate que la formation devient un enjeu incontournable à cause de changements économiques comme le déclin de l'industrie manufacturière et l'augmentation de la scolarité de la main-d'œuvre dans l'Union européenne (Rainbird, 1994 : 59). La formation de la main-d'œuvre devient de plus en plus importante afin d'assurer la compétitivité des entreprises, mais elle permet aussi d'améliorer le sort des travailleurs (surtout des moins qualifiés) (Rainbird, 1994 : 59). Elle note que : «Tous les pays, à l'exception de la Grande-Bretagne, s'appuient sur de larges systèmes de partenariat social au regard de la formation professionnelle» (Rainbird, 1994 : 61). Elle souligne que la France est le pays européen dont le système de formation de la main-d'œuvre est le plus développé grâce à la Loi sur la formation professionnelle continue adoptée en 1971 (Rainbird, 1994 : 61).

Elle explique que « les syndicats se doivent d'élaborer des stratégies de modernisation orientée sur les compétences» (Rainbird, 1994 : 62). Elle estime que les syndicats devront avoir leurs stratégies de formation et ne plus se contenter de répondre aux initiatives de l'employeur parce que dans ces conditions « le rôle des syndicats s'est souvent borné à garantir que la formation dans de nouvelles compétences est volontaire et que les indemnités de licenciement sont généreuses» (Rainbird, 1994 : 63). Les syndicats doivent être capables de participer à la co-gestion de ces programmes de formation. Ils doivent faire évoluer cet enjeu vers celui de l'égalité des chances (Rainbird, 1994 : 63). Les syndicats doivent jouer un rôle actif dans la formation pour valoriser la formation professionnelle et motiver les travailleurs peu qualifiés qui peuvent être réticents à bénéficier de formation à cause de leurs échecs scolaires (Rainbird, 1994 : 63). Enfin, en s'impliquant dans les enjeux de la formation de la main-d'œuvre, les syndicats défendent les intérêts des travailleurs les moins qualifiés et

les moins bien représentés (Rainbird, 1994 : 64). Ce texte montre que les syndicats doivent jouer un rôle actif pour promouvoir la thématique de la formation de la main-d'œuvre.

Bien que l'étude de Mahnkopf ait été réalisée au le début des années 90, elle nous témoigne des stratégies des syndicats allemands (de l'Allemagne de l'Ouest) vis-à-vis de l'enjeu de la formation continue. Ces syndicats se sont intéressés à cet enjeu dès la décennie 80 (Mahnkopf, 1992 : 61-62). Elle reconnaît d'emblée que cette stratégie comporte des risques pour l'acteur syndical et qu'elle a des limites : « It aims to refer to the possibilities and to some risks for unions of developing « skill-oriented » strategies in the context of contemporary changes in production and restructuring process» (Mahnkopf, 1992 : 62). Elle explique que la vie économique compte de plus en plus d'incertitudes, et cela se traduit par une demande accrue de flexibilité de la part des entreprises afin d'être capable de mieux absorber les contrechocs de l'évolution du marché.

Dans le but de faire face à cette situation, Mahnkopf soutient que les syndicats peuvent adopter deux stratégies possibles envers l'employeur : une stratégie de type conservateur et une stratégie proactive (Mahnkopf, 1992 : 63). La stratégie conservatrice consiste dans le maintien du statu-quo et de la défense des gains qu'ils ont réalisés lors de la période fordiste. Ces syndicats cherchent à résister du mieux qu'ils peuvent aux changements de l'économie (Mahnkopf, 1992 : 63). Selon l'auteur, les syndicats britanniques sont un bel exemple de stratégie conservatrice. Ils ne se sont pas préoccupés de formation continue dans un contexte de concurrence accrue, et ils ont été obligés de faire des concessions salariales pour maintenir les emplois (Mahnkopf, 1992 : 65).

De leur côté, les syndicats de type proactif reconnaissent que le modèle fordiste est train de changer et ils reconnaissent qu'ils doivent s'impliquer activement au sein des entreprises pour mieux défendre les intérêts des travailleurs à travers ces changements (Mahnkopf, 1992 : 63). Dans cette optique, les syndicats doivent s'intéresser à l'enjeu de la formation de la main-d'œuvre pour s'assurer que leurs travailleurs sont plus productifs (Mahnkopf, 1992 : 66 et 70). Plus loin elle ajoute : « The international competitiveness of German industry, and particularly that of the export sectors, would appear to depend on the ability of firms to maintain the high skill level of the work-force and, where skills no longer match changing requirements, to take measures to improve them through further vocational training» (Mahnkopf, 1992 : 66).

Le texte indique qu'il y a des certains facteurs qui favorisent la formation de la main-d'œuvre comme le fait que les entreprises allemandes offrent des stages en entreprises pour former des jeunes travailleurs (Mahnkopf, 1992 : 67). Ces compagnies vont même jusqu'à conserver des registres dans lesquels ils se trouvent une quantité d'information sur les compétences acquises (Mahnkopf, 1992 : 67). Le milieu des affaires est sensible à l'enjeu de la formation continue. Elle note que les entreprises vont davantage favoriser la formation professionnelle des jeunes hommes que pour les autres catégories de travailleurs (Mahnkopf, 1992 : 69 et 75). Mahnkopf explique que le système sectoriel de négociation collective permet aux syndicats d'influencer le patronat sur les objectifs de formation de la main-d'œuvre pour faire valoir les intérêts des travailleurs (Mahnkopf, 1992 : 72). Par exemple, dans certaines industries les syndicats ont réussi à négocier des quotas de formation pour les femmes afin qu'elles puissent bénéficier de davantage de mesures de formation continue (Mahnkopf, 1992 : 76).

Par contre, Mahnkopf mentionne que cette stratégie rencontre certaines limites. D'abord, en accordant beaucoup d'importance aux enjeux de la formation elle reconnaît qu'il y a un danger que les syndicats épousent la logique patronale de la compétitivité (Mahnkopf, 1992 : 77). Ces pratiques de formation de la main-d'œuvre ont pour effet de favoriser une certaine élite de travailleurs et il est difficile pour les syndicats d'en faire répartir les bénéfices à l'ensemble des travailleurs (Mahnkopf, 1992 : 77). Elle explique que les stratégies syndicales ont un impact limité pour donner une deuxième ou une troisième chance sur le marché du travail aux travailleurs défavorisés. Dans la perspective de la théorie du capital humain, ce rôle incombe au système d'éducation public (Mahnkopf, 1992 : 78). Ainsi, elle mentionne que : « Even a skill-oriented modernization of union's bargaining policy will not solve the problem of growing social inequalities. On the contrary, it will strengthen the already existing tendencies towards a dual structure of modern capitalist societies... » (Mahnkopf, 1992 : 79). Elle avance aussi que la formation ne peut tout régler et que l'État (au niveau macro-économique) doit mettre en œuvre des politiques de création d'emploi (Mahnkopf, 1992 : 78).

Selon Mahnkopf, les syndicats doivent promouvoir la démocratie au niveau économique (Mahnkopf, 1992 : 79). Pour ce faire, le mouvement syndical doit s'allier avec d'autres mouvements sociaux afin de pouvoir influencer le processus de décision politique (Mahnkopf, 1992 : 80). L'intérêt de ce texte réside dans le fait que les syndicats ont un rôle à jouer en matière de formation bien qu'ils ne peuvent à eux seuls influencer les pratiques de formation

de la main-d'œuvre. Des pratiques efficaces de formation nécessitent la mise en place de partenariats entre les acteurs du marché du travail.

Pour sa part, lors d'une étude sur le rôle de la hiérarchie syndicale (le syndicat parent), Frost nous explique que le syndicat national a un rôle à jouer lors de la négociation de convention collective. Dans son étude empirique, elle identifie quatre facteurs à partir desquels le syndicat national peut influencer la capacité des syndicats locaux : « accessing information, educating and mobilizing the membership, accessing management decision making at multiple points, and balancing cooperation and conflict... ». (Frost, 2001 : 308). Elle constate dans son étude que le syndicat national connaît davantage l'état du marché, et il peut plus facilement tirer son épingle du jeu en conseillant le syndicat local. Le syndicat national se soucie de transmettre des compétences au syndicat local par le biais de monitorat. Notons qu'un syndicat indépendant est bien moins pourvu de ressources parce qu'il n'est pas affilié à une grande centrale syndicale, alors il doit se contenter de ses ressources locales pour établir un rapport de force envers l'employeur.

Dans son étude, elle remarque que deux des trois syndicats locaux ont pleinement utilisé les ressources offertes par le syndicat national (Frost, 2001 : 323). Les Travailleurs canadiens de l'automobile (CAW) ont réussi à infléchir la stratégie patronale lors d'une grève. Le syndicat des métallos (USWA) a réussi à obtenir la mise sur pied d'un comité conjoint où il pourra prendre part aux grandes orientations de l'entreprise. Par contre, le syndicat AFGWU (American Flint Glass Workers Union) n'a pas eu recours aux mêmes ressources de la part de son syndicat national. Frost explique : « the AFGWU is a small national union representing workers in a single industry, with a significant proportion of its members employed by a single company... The lack of resources due to its size, its single industry, and its historical reliance on a single company all served to restrict the AFGWU's learning opportunities... ». (Frost, 2001 : 324) Il faut conclure que le manque de ressources du syndicat national a désavantagé le syndicat local, car il n'avait pas tout le support dont il avait besoin pour faire un contrepoids efficace à la stratégie patronale.

Au fond, cette étude de Frost vient confirmer la thèse qu'il est important que les syndiqués soient représentés par des syndicats bien organisés pour faire valoir leurs intérêts. Par rapport à notre problématique, cela peut suggérer que les syndicats affiliés à une centrale syndicale pourraient bénéficier d'un meilleur soutien et mieux arriver à négocier des clauses de convention collective reliées à la formation que les syndicats indépendants.

Maintenant, nous allons présenter un certain nombre d'études qui vont nous permettre de mieux connaître le rôle des syndicats pour promouvoir la formation de la main-d'oeuvre à l'intérieur des entreprises. Parmi celles-ci, il y a une étude australienne de Kennedy, Drago, Sloan et Wooden, deux études britanniques, une de Green, Machin, et Wilkinson (1999), et une étude de Böheim et Booth (2004) qui cherchaient à savoir si les employés syndiqués ont plus facilement accès à la formation de la main-d'oeuvre. Cooney présente une étude australienne qui met en relief les limites du partenariat pour les syndicats, et Bernier donne un aperçu critique des stratégies syndicales québécoises. Par la suite, nous présenterons un texte de Charest qui contredit l'avis de Bernier en adoptant une position plus pragmatique quant aux stratégies syndicales des syndicats québécois vis-à-vis la formation de la main-d'oeuvre.

Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden expliquent que les syndicats ont un devoir de faire en sorte que l'employeur investisse dans sa main-d'oeuvre en vertu de la théorie du capital humain (Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden : 1994, 566). Selon eux, il est important que le syndicat soit bien organisé afin qu'il puisse bien tirer son épingle du jeu : « In other words, where union voice is strong, workers may be able to trade off training against improved benefits or working conditions » (Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden : 1994, 568). Ils s'inspirent des travaux de Drago et Wooden (1991) qui estiment que la capacité du syndicat à obtenir des mesures de formation de la main-d'oeuvre pour les travailleurs se mesure par la densité syndicale et par le niveau d'activisme du syndicat sur l'enjeu de la formation continue (Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden : 1994, 566 et 570). Ils en viennent à la conclusion suivante : « Overall, the results presented in this paper suggest that, with respect to formally delivered training programmes at least, the net effect of trade unions on training is positive, but only where unions are active within the workplace and not merely *de jure* representatives of the work-force (Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden : 1994, 577). Cette constatation sur la nécessité que le syndicat exerce un rôle actif pour promouvoir la formation de la main-

d'œuvre pour maintenir ou améliorer les conditions de travail est dans la même lignée de pensée que Frost.

Green, Machin et Wilkinson sont d'accord avec le fait qu'il est important que les syndicats se soucient de formation pour le bien-être économique des membres : «... the belief that improved training and consequent improved productive efficiency were crucial to raising union members' living standards...» (Green, Machin, Wilkinson, 1999 : 180). Les résultats d'enquête de Green, Machin et Wilkinson viennent confirmer l'hypothèse à l'effet que la présence d'un syndicat a un impact positif sur la formation des employés. Ces extraits sont éloquentes : «...we investigated whether there was any interaction between union presence and two other plant characteristics: the presence of employee involvement schemes (EI), and the presence of a joint consultative committee (JCC)» (Green, Machin, Wilkinson, 1999 : 189). Plus loin, ils ajoutent : « The results provide more evidence for a positive association between the extent of training practices and unionization (...) The results in this paper suggest that, despite past declines in aggregate membership, unions still have a potentially important role to play in the skill formation process in British workplaces» (Green, Machin, Wilkinson, 1999: 191).

Böheim et Booth ont effectué une étude similaire à Green, Wilkinson, et Machin pour mieux cerner l'impact de la présence syndicale sur les possibilités de formation de la main-d'œuvre des travailleurs dans le secteur privé. Ils expliquent l'importance de la formation continue dans l'optique de la théorie du capital humain pour améliorer les compétences des travailleurs (Böheim et Booth, 2004 : 521). Les auteurs rappellent le contexte historique des années 80 au cours duquel le gouvernement britannique de Mme Thatcher mit en place des politiques anti-syndicales qui ont entraîné leur déclin (Böheim et Booth, 2004 : 522). Malgré que la densité syndicale ait décliné, les auteurs cherchent à savoir si les syndicats sont capables d'avoir un impact sur les pratiques de formation de la main-d'œuvre au Royaume-Uni.

Böheim et Booth constatent que si les syndicats veulent être capables de négocier des conditions de travail avantageuses, ceux-ci doivent s'assurer que leurs membres aient un niveau de productivité justifiant leur rémunération, et dans cette optique, la formation de la main-d'œuvre devient un enjeu pour les syndicats (Böheim et Booth : 2004, 531). Dans ce contexte, les auteurs concluent que la présence syndicale a un impact positif sur la formation donnée par l'employeur :

« Our interpretation is that the presence of a recognized union at the workplace is likely to be associated with features that are conducive to training... And our results across all specifications consistently show, for non-manual-labor men and women, a statistically significant positive association between union recognition at the workplace and the individual training probability» (Böheim et Booth: 2004, 539).

Comme nous pouvons le constater, il y a de grandes similitudes entre les résultats de la présente recherche de Böheim et Booth, et de celle de Green, Machin, et Wilkinson sur l'impact de la présence syndicale sur les pratiques de formation de la main-d'œuvre dans les milieux de travail britannique et sur l'intérêt que les syndicats doivent y porter.

Dans une étude australienne, Cooney évalue le modèle de relations industrielles qui eut cours de 1983-1996 dans ce pays. Cette recherche s'intéresse au modèle de formation de la main-d'œuvre dans les entreprises manufacturières. Le modèle de relations industrielles de l'époque reposait sur un mode de participation paritaire comportant l'État, les syndicats et l'entreprise ayant pour but d'insuffler la démocratie dans le système de relations industrielles (Cooney, 2002 : 3). Le mouvement ouvrier supporta cet initiative et il était d'accord avec le fait qu'il devait participer aux enjeux touchant la formation professionnelle (Cooney, 2002 : 3). Les patrons reconnaissaient l'importance de la formation, mais ils préféraient passer par-dessus le syndicat et traiter de leurs besoins de formation directement avec les employés (Cooney, 2002 : 4). La formation était donnée en entreprise et dispensée en fonction des besoins de l'employeur. Par contre, il était relativement difficile de s'assurer que la formation correspondait aux normes nationales (Cooney, 2002 : 6-7). Cette approche fut abandonnée en 1994 (Cooney, 2002 : 7). Ce paragraphe de Cooney résume bien ses conclusions :

« The result of partnership in a neo-liberal system with a decentralized training system and a decentralized industrial relations system is that management has had more success implementing its vision of partnership than have the union. Training has become increasingly task focused and firm specific, and the commitment of Australian manufacturers to skill development remains contingent on enterprise need and management policy. Unions have made limited gains from the process of reform. High skill work designs have not been widely implemented and industrial democracy has not been brought to Australian workplaces» (nous soulignons) (Cooney, 2002 : 10).

Bien que nous notons que les syndicats australiens se préoccupaient de la formation pour améliorer les compétences de leurs membres et bien qu'une loi semblable à celle du Québec

en matière de formation était présente dans le début des années 90, il semble donc que les syndicats aient eu peu d'impacts en Australie sur la formation.

Maintenant, en ce qui concerne la situation québécoise, Bernier s'interroge sur les stratégies syndicales en matière de formation continue. Elle mentionne qu'à l'origine, l'idée de formation continue devait favoriser la formation des employés «selon ses propres besoins» (Bernier, 2002 : 96). Toutefois, selon elle, cette idée a été reprise par le management dans une optique néo-libérale où la formation des travailleurs doit satisfaire les besoins de l'entreprise. Cette conception s'inspire de la théorie du capital humain (Bernier, 2002 : 97). Sur cet aspect, l'interprétation de Bernier de la formation est dans la même lignée que celle de Cooney quand ils soutiennent que l'idée du partenariat dans la formation est souvent détournée au profit de l'employeur (Cooney, 2002 : 10).

Selon Bernier, lors de l'adoption de la loi sur le 1 %, les syndicats exigeaient que les compétences acquises soient «qualifiantes» et «transférables». Il s'agissait en quelque sorte de s'assurer que les travailleurs puissent avoir une formation diversifiée, et qu'elle soit reconnue sur l'ensemble du marché du travail comme il y a eu une tentative dans le modèle australien évoqué par Conney. Selon Bernier, cela ne s'est pas concrétisé : «la loi donne tout pouvoir aux employeurs dans le choix des formations, la clause est restée vide de sens» (Bernier, 2002 : 98). La loi n'assure pas des formations «qualifiantes» et «transférables» conformément aux exigences syndicales.

Ensuite, Bernier constate qu'il y a deux types de réactions syndicales vis-à-vis la formation de la main-d'œuvre. Elle explique que les syndicats oeuvrant dans des secteurs traditionnels préfèrent organiser les mouvements de la main-d'œuvre selon le principe de l'ancienneté. Elle remarque qu'il y a une «tendance que certains pourraient qualifier de «défensive» qui cherche à minimiser le rôle de la formation...» (Bernier, 2002 : 102).

Par la suite, elle constate qu'une «seconde tendance qui se dessine est celle de syndicats qui réussissent à se servir du nouvel intérêt des entreprises pour la formation pour élargir leurs domaines d'intervention» (Bernier, 2002 : 103). Ces syndicats sont implantés dans des entreprises de haute technologie où la formation est primordiale pour les employés, et les syndicats ont compris qu'ils pouvaient tirer un avantage de cette situation. Ces différentes approches des syndicats québécois nous éclairent sur leur perception de la formation de la

main-d'œuvre. Le fait de connaître les diverses réactions syndicales possibles vis-à-vis la formation de la main-d'œuvre nous permet de comprendre que malgré le discours officiel des syndicats, ceux-ci n'accordent pas tous la même importance à la formation de la main-d'œuvre selon Bernier.

Pour sa part, Charest s'intéresse à la contribution des syndicats québécois au débat sur la formation de la main-d'œuvre. Charest est moins critique (ou plus pragmatique) que Bernier lorsqu'il évalue le rôle des syndicats québécois en matière de formation de la main-d'œuvre : « 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» (Charest, 1998 : 9).

Parmi les points importants que les syndicats ont obtenu, Charest mentionne la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) et

« cette mesure spécifique allait dans le sens des revendications des deux organisations syndicales ici considérées, bien qu'elle ne répondait pas à l'une des demandes syndicales à l'effet de rendre également obligatoire l'implantation d'un comité paritaire de formation dans toutes les entreprises» (Charest, 1998 :10).

Cet article de Charest vient nuancer la position critique de Bernier sur les stratégies syndicales québécoises en matière de formation de la main-d'œuvre.

#### 1.3.4. Problématique de l'évaluation des mesures législatives

Durant la présente section, nous présenterons des recherches québécoises qui ont un lien plus direct avec notre question de recherche. Nous présenterons notamment trois recherches – celle de Charest (1998), de Morissette (1993), et de Voyer (1991) - qui ont été effectuées sur les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec. Il y a un aspect des travaux de recherche de Voyer qui traite de l'impact d'une nouvelle législation, la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1), sur les clauses de conventions collectives. Il en est de même avec la recherche de Mayer (1999) qui mesure l'impact de la modification de l'article 65 du C.t.Q. sur la durée des conventions collectives au Québec. Ces aspects de leurs recherches sont particulièrement intéressants parce qu'ils évaluent les conséquences de l'introduction d'une nouvelle législation sur le comportement des acteurs du système de relations industrielles, et que notre recherche consiste justement à évaluer l'impact de la loi du 1 % sur les clauses de conventions collectives.

Au cours de son article, Charest (1998) explique que son travail de recherche consiste à mesurer «l'évolution du taux de présence de clauses liées directement à la formation dans les conventions collectives québécoises du secteur privé» et il indique que ses travaux s'inscrivent dans la continuité des travaux de Voyer (1991) et de Morissette (1993) (Charest, 1998 : 10). D'ailleurs, le présent paragraphe résume bien les résultats de recherche de Charest :

« Malgré les limites mentionnées de l'outil ici retenu (le taux de présences 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 liées aux changements technologiques sont en net recul par rapport au début des années 80. L'ensemble de ces données peuvent ainsi laisser plutôt perplexe devant le développement d'une «culture de formation» dans les entreprises du secteur privé au Québec» (Charest, 1998 :74).

Charest a effectué cette recherche en 1998, année au cours de laquelle la loi du 1 % est entrée pleinement en vigueur pour les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 250 000 dollars, et pourquoi elle ne traite pas directement de l'effet de la loi. Toutefois, cette recherche a pour avantage d'amasser l'ensemble des connaissances existantes sur les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives au Québec avant 1998. Notre recherche va s'inspirer des travaux de Charest afin d'actualiser ses travaux pour savoir si la loi du 1 % a provoqué des changements dans l'apparition de clauses de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Québec.

Antérieurement, Morissette avait effectué une recherche sur l'évolution des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les unités syndicales comptant plus de cinquante employés au Québec entre 1980 à 1992. Il explique que la formation a pris de l'importance, notamment à cause de la libéralisation des marchés, des changements technologiques, et de l'évolution de certains métiers sur le marché du travail (Morissette, 1993 : 6). Toutefois, il est important de noter que Morissette analyse autant les conventions collectives du secteur privé que celles des secteurs public et parapublic.

D'abord, Morissette constate que les dépenses des organisations dans la formation continue sont sensibles à l'évolution de la situation économique parce qu'elles sont plus facilement compressibles lorsque l'économie est en récession (comme ce fut le cas au début de la décennie 80). Il remarque que ces compressions se font sentir par effet à retardement dans la négociation collective qui suit la période dans laquelle les entreprises ont connu une période de turbulence économique (Morissette, 1993 : 7).

Son étude s'intéresse aux divers types de clauses de formation dans les conventions collectives. Il souligne que les clauses de formation en santé et sécurité au travail sont les clauses les plus fréquentes dans 39,4 % des conventions collectives (Morissette, 1993 : 9). Il constate que certains types de clause tels que le congé sabbatique et le congé d'éducation sont inexistant dans le secteur privé parce qu'ils se cantonnent aux membres de la fonction publique (Morissette, 1993 : 10).

Morissette souligne le fait que plus l'unité d'accréditation syndicale est importante numériquement, plus nous sommes susceptibles de trouver des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives (Morissette, 1993 : 63). L'auteur note « que

l'intérêt pour la formation se manifeste plus fréquemment dans les conventions des cols blancs que dans celles des cols bleus» (Morissette, 1993 : 64), sauf en ce qui concerne la formation en santé sécurité au travail où les cols bleus ont l'avantage sur les cols blancs (Morissette, 1993 : 65). La recherche de Morissette n'est pas la seule à établir ce constat. Les travaux de Green, Machin, et Wilkinson (Green, Machin, Wilkinson, 1999 : 185) et des statistiques publiées par Emploi-Québec (Emploi-Québec, 2002 : 8) dont nous avons parlé auparavant viennent corroborer le fait que les cols blancs reçoivent davantage de formation.

Morissette souligne qu'en 1992 près du trois quarts des conventions collectives comptant plus de cinquante employés comptaient au moins une mesure de formation (Morissette, 1993 : 67). Il constate que moins de 10 % des conventions collectives ont un comité bipartite dans lequel ils abordent les questions touchant la formation de la main-d'œuvre (Morissette, 1993 : 68). Il explique « que moins de 25 % des conventions collectives prévoient des mesures de formation en cas de changement technologique et que cette proportion diminue au cours de la période d'observation... » (Morissette, 1993 : 68). Par contre, plus de 60 % des contrats collectifs de travail ne contiennent aucune clause touchant la santé et sécurité au travail (Morissette, 1993 : 68).

Pour sa part, Voyer s'est penchée sur la situation des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives au Québec dans le début de la décennie 90. Elle s'inspire de la codification du ministère du Travail pour effectuer une étude descriptive des clauses de formation continue au Québec (Voyer, 1991 : 7). Cependant, elle reconnaît que la méthodologie de sa recherche a certaines limites quand elle mentionne que « les conventions analysées ne sont pas représentatives des conventions collectives en vigueur, puisqu'on voulait avant tout tenir compte de la diversité des résultats négociés en matière de formation plutôt que de leur représentativité statistique » (Voyer, 1991 : 6).

Au cours de son étude, elle explique les différents types de clauses de formation que le ministère du Travail a définis : le congé-éducation, la formation en dehors des heures de travail, le congé à traitement différé, le recyclage lors des changements technologiques et la formation en santé sécurité au travail (Voyer, 1991 : 6). Toutefois, nous considérons qu'il est important de mentionner que cette typologie du ministère a été changée depuis et c'est pourquoi nous ne la reprendrons pas.

Voyer a révélé par ses travaux que l'historique des négociations a un impact sur l'introduction de clauses de formation dans les conventions collectives. Elle note que la quasi-totalité des clauses de formation ont été introduites lors d'un renouvellement de convention collective (Voyer, 1991 : 88). Elle remarque que les parties négociatrices dans le secteur privé ont un intérêt moindre pour les questions touchant la formation que les acteurs du secteur public (Voyer, 1991 : 88). À cet effet, elle mentionne que dans le secteur public seulement 1 % des salariés ne sont pas couverts par au moins une clause de formation, tandis que dans le secteur privé la proportion de salariés n'étant pas couverts par une clause de formation s'élève au tiers de la main-d'œuvre (Voyer, 1991 : 88).

Selon Voyer, la faible fréquence des clauses de formation dans les conventions collectives peut s'expliquer par le fait : « Que plusieurs employeurs considérant la formation de leur main-d'œuvre une prérogative de la gestion, refusent de négocier des dispositions s'y rapportant, mais appliquent tout de même une politique de développement des ressources humaines dans leur établissement » (Voyer, 1991 : 90). De plus, Charest souscrit à cette hypothèse dans la recherche qu'il a effectuée en 1998 où il tire des conclusions similaires (Charest, 1998 : 74).

La recherche de Voyer explique que l'introduction d'une nouvelle législation dans le système de relations industrielles a un effet sur le comportement des acteurs. En effet, elle mentionne que l'introduction de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1) en 1979 a fait en sorte que les parties contractantes devaient se préoccuper des enjeux touchant la santé sécurité au travail. Elle note que les clauses de santé sécurité au travail sont les clauses de formation les plus fréquentes dans les conventions collectives, et que leur rédaction est conforme à l'esprit de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1) (Voyer, 1991 : 10 et 90). Ainsi, la mise en œuvre d'une législation peut façonner des comportements aux parties et changer la dynamique qui régit l'acteur patronal et l'acteur syndical.

La *Loi sur la santé sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1) n'est pas la seule législation à avoir provoqué des changements dans les rapports contractuels des parties lors d'une négociation collective. Au cours de ses travaux de recherche, Mayer a effectué un constat similaire avec l'adoption de la loi 116 ou la *Loi modifiant le Code du travail* (L.Q. 1994, chapitre 6, page 63). Cette loi a pour objectif de modifier l'article 65 du Code du travail afin de permettre la négociation de conventions collectives de longue durée en supprimant la limite légale de trois

ans (Mayer, 1999 : 2-3). Mayer chercha à savoir si l'introduction de cette loi a eu un effet sur la durée des conventions collectives comme nous indiquait sa question de recherche : « Est-ce que l'amendement législatif modifiant la durée maximale des conventions collectives a occasionné un changement au niveau de la durée des conventions collectives ? » (Mayer, 1999 : 3).

Son mémoire tient compte des conventions collectives signées entre le 11 mai 1994 au 10 mai 1995 et le 11 mai 1995 au 10 mai 1996. Ses principaux constats sont les suivants : elle note que les conventions collectives de 0 à 36 mois demeurent majoritaires mais sont à la baisse, elles comptaient pour 87 % des conventions collectives entre le 11 mai 1994 au 10 mai 1995 pour passer à 77 % des conventions collectives pour la période du 11 mai 1995 au 10 mai 1996 (Mayer, 1999 : 75). Il s'agit d'une baisse de 10 % en un an, tandis que le nombre de conventions collectives de 37 à 59 mois s'est accru de 6 % à 14 % pendant la même période. Il en est de même pour les conventions collectives de 60 mois qui ont passé de 3 à 4 %, comme pour les conventions collectives de 72 mois et plus qui ont passé de 2 à 3 %. Il n'y a que les conventions collectives de 61 à 71 mois qui sont demeurées stables à 2 % pour chacune des deux périodes (Mayer, 1999 : 75).

Ensuite, elle a analysé un échantillon de conventions collectives afin de vérifier si les conventions collectives de longue durée s'inspiraient des « contrats sociaux ». Elle constata que « dans une forte majorité des cas, qu'il n'y a pas de changement dans les clauses qui nous intéressent par rapport à la convention collective précédente » (Mayer, 1999 : 85). Donc, la seule variante qui a changé dans ces conventions collectives, c'est leur durée de vie.

Par la suite, nous remarquons que le nombre de conventions collectives de plus de 36 mois entre le 11 mai 1994 au 10 mai 1995 et du 11 mai 1995 au 10 mai 1996 est passé de 13 à 23 % (Mayer, 1999 : 75). Nous sommes en mesure de constater que la mise en œuvre de la Loi 116 a eu un effet sur le comportement de l'acteur patronal et de l'acteur syndical parce que dès la deuxième année de sa mise en vigueur, près du quart (23 %) des négociations collectives se soldaient par la négociation d'une convention collective d'une durée supérieure à 36 mois, ce qui était auparavant prohibé par le *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27). La recherche de Mayer a pour mérite de nous faire comprendre qu'une modification de l'environnement législatif peut affecter le comportement et les pratiques des acteurs du système de relations industrielles. Ceci rejoint notre question de recherche qui postule qu'il y

a un lien entre la Loi du 1 % et les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives.

### 1.3.5. Le rôle de l'État en matière de politiques de formation continue

Monat s'est intéressé aux répercussions des lois sur la formation au Canada et en Europe dans un texte s'intitulant : «L'esprit des lois en matière de formation professionnelle» (Monat, 1993). Ces mesures législatives prennent toute leur importance étant donné l'augmentation de la concurrence, des changements technologiques et d'une mobilité accrue de la main-d'œuvre (Monat, 1993 : 155-159). Cette citation de Monat nous permet de bien cerner sa pensée :

« En général, il semble – et nous allons tenter de le démontrer – que les législations sur la formation professionnelle dans son ensemble – formation initiale, perfectionnement ou mise à jour, recyclage etc. – ont des effets plutôt positifs que négatifs sur la flexibilité, en particulier la flexibilité fonctionnelle ou la mobilité, sous réserve évidemment de ne pas être inutilement complexes et rigides» (Monat, 1993 : 151).

Monat cite pour exemple la France qui a instauré dès 1971 une législation contraignant les entreprises de plus de dix employés à investir un pourcentage de leur masse salariale pour la formation de leur main-d'œuvre (actuellement 1,5) (Monat, 1993 : 159). Il explique aussi que les pays qui ont une économie performante accordent une place importante aux enjeux touchant la formation (Monat, 1993 : 160). Vers la fin de son texte, Monat souligne que la législation doit être accompagnée d'un ensemble de leviers pour être pleinement efficace comme en fait foi cet extrait : « Que sont les lois sans des pratiques, des structures et un environnement socio-culturel appropriés ?» (Monat, 1993 : 161).

Pour sa part, Venna s'intéresse aussi au rôle des politiques étatiques en matière de formation de la main-d'œuvre. Il soutient que l'État a un rôle à jouer dans la formation de la main-d'œuvre et il explique les différentes formes de contribution étatique pour valoriser la formation de la main-d'œuvre. Parmi les formes de contribution possible, l'État peut choisir de s'en remettre aux règles du libre marché (Venna, 1999 : 51). Venna explique les différentes formes de contribution étatique pour valoriser la formation de la main-d'œuvre. Il traite du Royaume-Uni (par le biais du rapport Hillage) et de la Finlande qui ont déréglementé leurs politiques de formation pour s'en remettre au jeu des forces du libre marché (Venna, 1999 : 54-57). Venna constate que la déréglementation permet aux entreprises et aux travailleurs de prendre en main le développement des ressources humaines (Venna, 1999 :57). Ainsi, les entreprises et les travailleurs assument la responsabilité de la formation de la main-d'œuvre et l'État se trouve déchargé de cette responsabilité.

Par contre, Venna souligne que le libre marché a des faiblesses à cause des fluctuations économiques et de l'inégalité des formations offertes. Il note que la taille des entreprises exerce un rôle prépondérant parce que les compagnies les plus grandes investissent davantage dans leur main-d'œuvre (Venna, 1999 : 57). Il note que la formation pour les ouvriers constitue souvent des formations à court terme qui ont un lien direct avec les compétences techniques de leur travail (Venna, 1999 : 61). Venna constate que les dépenses en formation de la main-d'œuvre fléchissent lorsqu'il y a un ralentissement économique parce qu'elles sont facilement compressibles (Venna, 1999 : 57, 60 et 61).

Alors, dans le but de contenir les fluctuations du marché, l'État peut fixer un seuil légal que les entreprises doivent respecter. Pour ce faire, il mentionne la France qui a adopté en 1971 une loi sur la formation continue qui fixait la contribution de l'employeur au minimum légal de 1,1 % de la masse salariale (devenu 1,5 %) (Venna, 1999 : 59). L'instauration d'un seuil plancher a pour conséquence de stabiliser l'offre et la demande de formation de la main-d'œuvre sur le marché du travail comme nous indique cet extrait : « Le volume de formation assuré par les employeurs français semble davantage dépendre des obligations légales imposées par le gouvernement que des cycles économiques » (Venna, 1999 : 59).

Ainsi, «la politique française de réglementation de la demande par fixation de normes minimales a entraîné la création d'un marché de la formation solide » (Venna, 1999 : 60). C'est dans cet esprit que nous estimons que la Loi du 1 % aura un impact similaire, facilitant ainsi pour les syndicats l'obtention des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives.

Pour leur part, Haccoun et Saks ont constaté que la loi du 1 % a eu un impact certain sur le niveau d'investissement privé en matière de formation de la main-d'œuvre au Québec. Au cours d'une étude comparative qu'ils ont effectuée entre le Québec et l'Ontario, ils ont constaté que les entreprises québécoises qui sont soumises à la loi du 1 %, c'est-à-dire celles dont la masse salariale est supérieure à 250 000 dollars, investissent davantage dans la formation de la main-d'œuvre que leurs homologues ontariennes : « As can be observed, there is wide spread compliance with the law in Quebec where the mean training investment for all firms covered by the law equals or exceeds the mandatory 1 %. In Ontario, however, where the law does not apply, the mean ratio of training expenditure to payroll does not meet the 1 % value for almost all firms » (Haccoun, Saks : 2002, 12-13).

Par contre, ils remarquent que les entreprises québécoises qui ne sont pas soumises à la loi du 1 % - celle dont la masse salariale est inférieure à 250 000 - ont le même niveau d'investissement dans la formation de la main-d'œuvre que leurs consœurs ontariennes (Haccoun, Saks : 2002, 13 et 22). Ces résultats de recherche nous portent à croire que la loi du 1 % a eu un impact positif sur les politiques de formation de la main-d'œuvre dans les entreprises québécoises et il faudra voir si cela s'est traduit dans les conventions collectives.

En démocratie, nous croyons qu'il est important que l'État procède à une évaluation périodique de ses politiques publiques afin de savoir si celles-ci ont réalisé leurs objectifs et de réévaluer leur pertinence par la suite. C'est ce que propose Warburton et Warburton dans un texte du C.D. Howe Institute dans lequel ils proposent une méthode d'évaluation des programmes de formation de la main-d'œuvre. D'abord, ils mentionnent que l'évaluation des politiques publiques n'est pas une chose facile à faire compte tenu de la complexité dans laquelle évolue la société. (Warburton et Warburton, 2002 : 1, 10, et 14). Selon Warburton et Warburton, il faut patienter de quatre à cinq ans avant de se faire une idée de l'impact d'un programme de formation afin de savoir s'il a atteint ses objectifs (Warburton et Warburton, 2002 : 12). Cet aspect semble intéressant pour notre recherche parce que la période d'étude de notre travail couvre les cinq premières années d'application complète de la loi du 1 % soit de 1998 à 2003.

### 1.3.6 Synthèse de la revue de la littérature

Nous avons dénoté un certain nombre de points de vue divergents dans la littérature mais aussi certains convergents. D'abord, il faut mentionner que tous les auteurs que nous avons choisis sont d'accord avec le fait que dans le contexte économique actuel où la compétition est grandissante, les entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, et c'est pourquoi la formation de la main-d'œuvre devient un enjeu important. Tous ces auteurs reconnaissent qu'on ne peut se fier uniquement sur les entreprises pour s'occuper de la formation de la main-d'œuvre. Donc, les deux autres acteurs du système de relations industrielles – les syndicats et le gouvernement- ont aussi un rôle à jouer.

Afin de promouvoir la formation de la main-d'œuvre, plusieurs auteurs justifient celles-ci en vertu du cadre de la théorie du capital humain (Shackleton, 1996 : 8), (Charest, 1999 : 448), (Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden : 1994, 566), et (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 33-34). Cette théorie explique que les entreprises vont former des travailleurs à condition que l'augmentation de leur productivité rembourse les frais encourus pour la formation.

Selon les auteurs, il semble que les syndicats n'accordent pas tous la même importance à la formation de la main-d'œuvre. Les recherches de Bernier et de Green, Machin et Wilkinson nous ont appris qu'un certain nombre de syndicats conservent une approche traditionnelle de la promotion par le principe de l'ancienneté, et qu'ils accordent peu d'importance à la formation. : « ...Mincer has argued that the seniority rules imposed by many U.S. unions, which affect promotions to higher grades, reduce workers' incentives to invest in training» (Green, Machin, Wilkinson, 1999, page 181).

Cependant, cette approche semble de moins en moins vraie au Québec selon la recherche de Charest, car les deux grandes centrales syndicales du Québec (la FTQ et la CSN) semblent accorder beaucoup d'importance aux enjeux de la formation de la main-d'œuvre (Charest, 1998, page 9). Par ailleurs, Bernier affirme que : « les logiques syndicales ont dû s'adapter aux politiques néolibérales qui ont imprégné les institutions et les dispositifs de formation mis en place au cours des années 90 au Québec» (Bernier, 2002 : 105). Comme nous pouvons le constater, les deux auteurs ont des vues divergentes sur les gains réalisés par les syndicats au Québec concernant la formation de la main-d'œuvre.

Pour sa part, Dunlop expose l'importance de créer des partenariats entre les acteurs de son système pour assurer le développement de la main-d'œuvre. Tous les auteurs souscrivent à cet état de fait, mais les recherches de Cooney et de Bernier nous portent à croire que dans la réalité il est difficile de parvenir à ce résultat parce que l'employeur parvient plus facilement à imposer ses vues à l'acteur syndical (Cooney, 2002 : 8 et 12, et Bernier, 2002 : 103).

De plus, Bernier souligne que : « les discussions autour de la formation peuvent difficilement être séparées des enjeux plus conflictuels liés à la négociation collective... » (Bernier, 2002 : 101). Sur ce point, Streeck suggère que : « ... training may become for unions working on and through the production side of the economy and making their peace with it: an opportunity for conflictual cooperation, or cooperation through conflict; for redistribution in the general interest... » (Streeck, 1993 : 173). À cet égard, les travaux de Frost (2001) et de Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden (1994) suggèrent que le soutien d'une organisation syndicale forte peut faciliter la démarche du syndicat local.

Voyer et Morissette ont étudié les clauses de formation de la main-d'œuvre au Québec dans le début des années 90. Selon eux, les salariés des secteurs publics et parapublics sont davantage couverts par des clauses de formation que les salariés oeuvrant dans le privé (Voyer 1991 : 86-87) (Morissette 1993 : 9-10, 63, 67 et 72). Malgré ce fait, ces deux auteurs notent que, depuis le début des années 80, il y a une augmentation des clauses de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé (Voyer, 1991 : 90 et Morissette, 1993 : 7, 67, et 72). Morissette constate que « plus l'unité de travail est grande, plus l'intérêt pour la formation se manifeste... » (Morissette, 1993 : 63). Ce constat de Morissette est corroboré par Emploi-Québec (Emploi-Québec, 2003a: 4), (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 37), et Hillage (Hillage, 1996 : 47) qui mentionnent que plus la masse salariale est importante, plus les entreprises vont se préoccuper de faire de la formation.

Toutefois, nous notons une controverse de taille en ce qui concerne l'incidence de la syndicalisation comme impact sur la présence des pratiques de formation de la main-d'œuvre. Turcotte, Léonard et Montmarquette soutiennent que la présence syndicale n'a pas d'effet sur les pratiques de formation de la main-d'œuvre en entreprise (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 73). Cependant, il s'agit de la seule recherche de notre revue de la littérature qui en arrive à de telles conclusions scientifiques. En effet, notre revue de la littérature compte trois recherches scientifiques qui soutiennent la thèse contraire, c'est-à-dire que selon celles-

ci, la présence d'un syndicat a un impact positif sur les pratiques de formation continue en entreprise. Les recherches de Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden (1994), de Green, Machin, et Wilkinson (1999), et de Böheim et Booth (2004) viennent soutenir cette thèse.

Dans son article, Charest explique que « la responsabilité de la formation de la main-d'œuvre (incombe) à tous les acteurs du marché du travail, dans le cadre d'une démarche de moyen et de long terme visant à enraciner la formation dans les pratiques au sein de l'entreprise» (Charest, 1998 : 7). Il est important de noter que Monat partage aussi cet avis (Monat, 1993 : 161). Charest reprend à son compte l'idée de partenariat entre les acteurs de l'approche systémique des relations industrielles de Dunlop afin de développer une culture de formation (Dunlop, 1992 : 54). Toutefois, dans leurs études, Voyer et Charest en viennent à la conclusion qu'il n'y a pas de culture de formation dans les entreprises malgré le discours ambiant qui souligne l'importance de cet enjeu (Voyer, 1991 : 90 et Charest, 1998 : 74). C'est pourquoi le gouvernement adopta la loi du 1 % dans le but de corriger cette situation pour inculquer une culture de formation de la main-d'œuvre dans les entreprises québécoises (Charest, 1999 : 462),(Charest, 2002 :2).

Ainsi, certaines recherches tendent à montrer que les changements législatifs ont des répercussions sur le comportement des acteurs en relations industrielles, car ils introduisent de nouvelles règles. Voyer a constaté que la mise en œuvre de la *Loi sur le santé et sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1) a provoqué une augmentation des clauses de conventions collectives en santé et sécurité au travail (Voyer, 1991 : 10). Mayer en est arrivée à des conclusions similaires avec la modification de l'article 65 du C.t.Q. qui déplaça la limite légale de trois ans et qui eut pour conséquence de voir apparaître des contrats collectifs de travail d'une durée supérieure à 36 mois (Mayer, 1999 : 75-76).

Monat soutient que la mise en place de législation favorisant la formation de la main-d'œuvre a un effet bénéfique sur la mobilité des travailleurs (Monat, 1993 : 151). D'une certaine façon, ce type de législation s'inscrit dans l'optique de l'égalité des chances permettant ainsi à la main-d'œuvre la moins éduquée d'améliorer ses perspectives sur le marché du travail : (Rainbird, 1994 : 63). Venna partage la même opinion en expliquant que la législation sur la formation de la main-d'œuvre favorise l'émergence d'un marché solide pour la formation (Venna, 1999 : 11), et cela a pour effet de répartir les besoins de formation entre les entreprises sous forme de péréquation (Monat, 1993 : 159). Les études de Haccoun et Saks, et

de Montmarquette ont permis de vérifier cette constatation au Québec (Haccoun et Saks, 2002 : 2), (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 45). Ainsi, l'intervention étatique a pour objectif de corriger les imperfections du marché en matière de formation de la main-d'oeuvre (Hillage, 1996 : 52).

Au-delà de ces résultats de recherche, il nous semble important de situer notre travail dans une perspective plus théorique. Nous croyons que l'effet d'une loi sur les conventions collectives nous renvoie à l'idée de la codification des règles en matière de formation. Nous développons cette idée dans la prochaine section.

#### 1.4 L'approche théorique de John Dunlop

Quivy et Van Campenhoudt écrivent que : « se donner une problématique, c'est choisir une orientation théorique, un rapport avec l'objet d'étude » (Quivy et Van Campenhoudt : 1995, 98). Nous savons qu'il existe plusieurs cadres théoriques possibles pour traiter de notre sujet de recherche; mentionnons l'analyse stratégique et l'approche systémique en relations industrielles. L'analyse stratégique consiste à analyser les stratégies des acteurs, plus particulièrement celle du patron selon le modèle de Kochan, Capelli et McKersie (1984). Weil (1994) a repris le concept de stratégie pour l'appliquer à l'acteur syndical.

D'abord, nous croyons qu'il est pertinent de vous présenter la théorie des choix stratégiques de Kochan, McKersie et Capelli. Elle a été formulée en réaction à l'approche systémique en relations industrielles de Dunlop. Cette théorie tente de tenir compte des nombreux changements intervenus dans l'environnement du marché du travail durant les années soixante-dix et quatre-vingts. Les auteurs constatent que depuis 1956, le nombre de travailleurs syndiqués ne cesse de diminuer aux États-Unis. Ils notent une évolution du marché de l'emploi vers de nouveaux créneaux de l'économie où les travailleurs ne sont pas syndiqués.

Toutefois, ils notent que les changements ne se limitent pas à l'environnement. Ils dénotent un certain nombre d'initiatives patronales vers des modes de gestion plus coopératifs. Plusieurs entreprises se sont dotées d'un département de gestion des ressources humaines (GRH). Les auteurs ont remarqué que depuis la décennie soixante-dix, les patrons prennent plus d'initiatives, ce rôle était auparavant dévolu aux syndicats. En ce qui concerne l'idéologie, il y a un changement de valeurs. Les employeurs sont plus agressifs envers les syndicats jusqu'à en remettre en cause leur légitimité. Le discours anti-syndical a trouvé son point culminant avec l'élection de Ronald Reagan en 1980.

Selon Kochan, McKersie et Capelli le système de relations industrielles n'est pas aussi statique que Dunlop pouvait l'imaginer parce que le changement est une caractéristique importante du système. Il peut provenir d'une évolution de goût des consommateurs, d'innovation technologique, de la compétition ou encore de la déréglementation. Ces changements ont pour effet de modifier le marché existant et vont forcer l'organisation à réagir. Selon la théorie des choix stratégiques, si une entreprise voit augmenter la compétition elle doit réallouer son capital et ses ressources. Advenant qu'elle veuille rester dans le même

marché, elle doit considérer sous quel angle elle attaquera le marché; en maximisant la production pour faire du volume et vendre ainsi à bas prix ou en développant un créneau de marché spécialisé, une niche ? Cette décision aura un impact important sur la façon dont sera organisée la production et les relations industrielles. Le réajustement aux nouvelles conditions du marché forcera l'organisation à faire de nouveaux profits pour qu'elle puisse faire ses frais.

Selon Kochan, McKersie, et Capelli: « These business strategy decisions are typically made unilaterally (nous soulignons), they are influenced by the history and current state of industrial relations in the firm and the industry». (Kochan, McKersie, et Capelli: 1984, 26)

Parmi les acteurs, Kochan, McKersie, et Capelli estiment que c'est la hiérarchie d'une organisation qui a le plus d'influence sur les changements dans le S.R.I.:

« Indeed, we believe that is largely management's strategic decision that have initiated the process of fundamental change in I.R.S». (Kochan, McKersie, et Capelli : 1984, 23). La stratégie d'affaires va déterminer les options d'une organisation et la gestion du changement qui en découlera.

Cette approche théorique comporte des qualités certaines - l'adoption de la loi du 1 % découle d'une stratégie syndicale (Charest :1998, 9), mais notre sujet d'étude porte sur l'analyse des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives. C'est pourquoi nous allons privilégier l'approche systémique en relations industrielles de Dunlop comme approche théorique parce que sa théorie met davantage l'accent sur la création de règles.

Dans la théorie de Dunlop, le système de relations industrielles se compose de différentes variables : les acteurs du système, l'environnement dans lequel ils évoluent, l'établissement de règles et l'idéologie du système des relations industrielles.

Dunlop énuméra les trois acteurs de son système: les employeurs, les travailleurs (agissant via leur syndicat le plus souvent) et les agences gouvernementales qui régissent les relations de travail. Les dirigeants de l'entreprise peuvent être désigné par les actionnaires (dans le cas des sociétés par action), être membre d'une famille (comme les Molson, les Bronfman, les Péladeau, les Martin, etc...) ou encore être des mandataires du gouvernement dans le cas des sociétés de la couronne des secteurs publics et parapublics (la Société canadienne des postes, Hydro-Québec, etc...). En ce qui a trait aux travailleurs, ils peuvent être organisés en syndicat ou par le biais d'un comité. Mais une chose est certaine, le seul fait qu'ils aient un lien de

subordination envers l'employeur fait en sorte qu'il existe une organisation entre les employés même si celle-ci est informelle. Quand aux agences gouvernementales, elles édictent des règles d'ordre public visant à contraindre ou à encadrer les comportements des deux acteurs précédents.

Cette première caractéristique du modèle de Dunlop est pertinente pour notre objet de recherche. Notamment, on peut voir l'importance de l'acteur gouvernemental au Québec qui avec la loi du 1 % a voulu suggérer de nouvelles attitudes et pratiques aux acteurs. Nous nous intéresserons particulièrement aux résultats de cette codification des rapports patronaux et syndicaux dans les conventions collectives.

Par la suite, Dunlop traite de l'importance de l'environnement et des variations de celui-ci même si Kochan, McKersie et Capelli lui ont reproché de ne pas assez en tenir compte. Celui-ci est subdivisé en trois parties: le contexte technologique, l'état du marché et les contraintes financières auxquelles l'organisation doit faire face, et enfin, la structure politique et géographique du pouvoir dans la société. Par ailleurs, Dunlop répond indirectement aux critiques de Kochan, McKersie et Capelli dans un article qu'il a rédigé en 1992 dans lequel il rappelle que son modèle tient compte des variations de l'environnement comme en fait foi cet extrait :

« Technological changes – such as the computer, miniaturization, communications, biotechnology ; changes in markets and budgetary constraints such as globalization, regional shifts, demography, and governmental regulatory policies ; and shifting power relations and values in the larger community as reflected in law and public opinion – all are operating on these three actors and creating substantive changes in the outputs of the system» (Dunlop : 1992, 51).

Cet environnement est très important parce qu'il se traduit par des pressions sur les acteurs (comme dans la théorie des choix stratégiques). À cet effet, nous allons tenir compte de l'environnement économique et politique au cours de la période analysée tout en concevant que la loi du 1 % est un changement de l'environnement qui est venu favoriser de nouvelles règles entre les acteurs.

Ainsi, Dunlop explique que le système de relations industrielles provoque l'apparition de règles et de procédures. Certaines de ces règles sont d'ordre procédural, et les autres sont d'ordre substantif. Il note qu'il existe une hiérarchie des règles. Certaines sont d'ordre public

comme le *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) ou la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), et d'autres règles sont d'un niveau inférieur comme les conventions collectives qui ne lient que les parties contractuelles. Les règles du système peuvent concerner la rémunération, la discipline, l'embauche, et le licenciement. Dans le cadre de notre recherche, nous étudierons les règles (les clauses de conventions collectives) qui touchent la formation de la main-d'œuvre. Ces règles sont appelées à changer à cause de l'interaction qu'il y a entre les différents acteurs et avec l'environnement dans lequel ils coexistent.

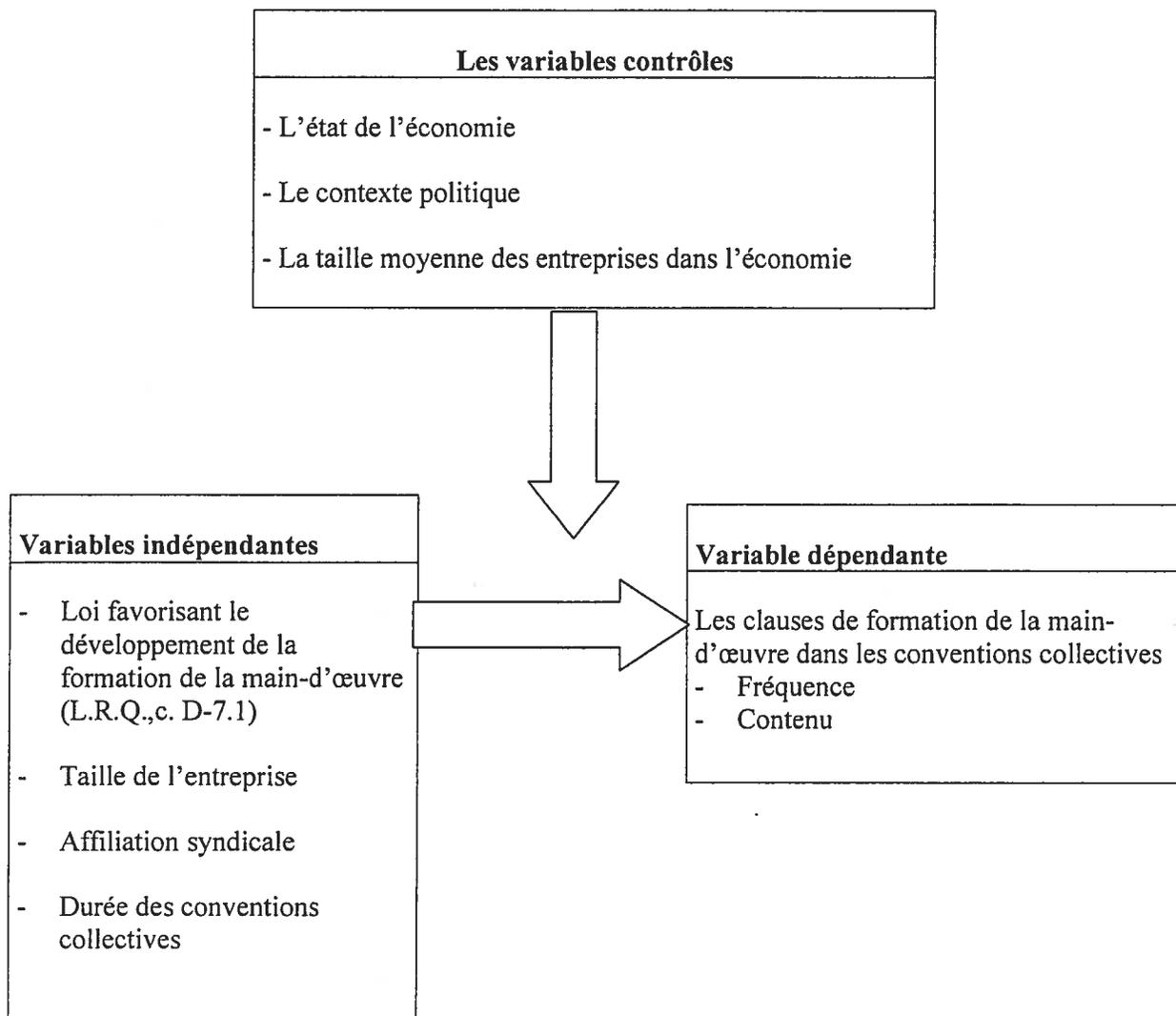
## Chapitre II : Modèle d'analyse conceptuel et méthodologie utilisée

### 2.1 Le modèle conceptuel de la recherche

Dans le présent chapitre, nous exposons notre modèle d'analyse. Pour ce faire nous décomposerons notre modèle conceptuel en dimensions et en indicateurs, nous ferons part de la méthodologie utilisée, et nous expliquerons nos hypothèses de recherche. Le présent schéma illustre notre modèle de recherche.

### Schéma 1

#### Le modèle conceptuel de la recherche



Nous pouvons constater que notre modèle conceptuel est articulé autour de plusieurs variables : quatre variables indépendantes, une variable dépendante, et trois variables contrôles. Ainsi nous allons évaluer l'impact de nos variables indépendantes, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), la taille de l'entreprise, l'affiliation syndicale et la durée des conventions collectives sur la variable dépendante de notre modèle, les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec.

Pour ce faire, il faut s'assurer que d'autres variables vont demeurer stables pendant la période sous étude. Il s'agit des variables contrôles de notre modèle. Dans notre modèle conceptuel, ces variables contrôles sont : l'état de l'économie, le contexte politique, et la taille moyenne des entreprises dans l'économie. Nous allons expliquer pourquoi ces variables demeurent stables entre 1998 à 2003. Maintenant, nous allons procéder à l'opérationnalisation de la variable dépendante et des variables indépendantes de notre modèle de recherche.

## 2.2 La variable dépendante

Nous décomposons la variable dépendante de notre modèle de recherche afin de l'opérationnaliser : les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives. Lors de notre opérationnalisation, nous allons nous inspirer de la codification du ministère du Travail. Le tableau 2.1 nous résume bien celle-ci.

**Tableau 2.1**

<b>La variable dépendante : les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives</b>			
<b>Concept</b>	<b>Dimensions</b>	<b>Composantes</b>	<b>Indicateurs</b>
Règles (clauses de convention collective)	Fréquence et contenu des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives	Comité conjoint	Décisionnel  Conjoint  Pas de précision
		Aide financière	Pas de précision sur celle-ci Remboursement complet sans restriction Remboursement complet avec restrictions Remboursement partiel sans restriction Remboursement partiel avec restrictions Autre disposition

L'idée de règles en matière de formation de la main-d'œuvre constitue notre concept. Ce concept correspond en fait aux règles dans le modèle théorique du système de relations industrielles de Dunlop qui prend forme ici dans les clauses de convention collective que nous étudions. Les dimensions de cette variable se traduisent par la fréquence et le contenu des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives. Ces dimensions constituent une manifestation tangible du concept de règles dans la réalité. Au niveau des composantes, celles-ci se traduisent par le biais de «comité conjoint» ou «d'aide financière», qui toutes deux s'appliquent à chacune des dimensions.

Nous avons décomposé les deux composantes en indicateurs afin d'être capable de les mesurer dans la réalité (Quivy et Van Campenhoudt : 1995, 121). Tant pour la dimension fréquence que pour la dimension contenu, la codification du ministère du Travail décompose les clauses de conventions collectives selon les composantes suivantes : s'il y a un comité conjoint et si la clause de convention collective prévoit une aide financière. Lors de la

codification des conventions collectives, le ministère du Travail a raffiné les composantes en indicateurs. Pour la composante comité conjoint, le ministère a défini trois indicateurs possibles : si le comité conjoint est décisionnel (1), s'il est de nature purement consultative (rôle limité du syndicat) (2), ou encore, aucune précision (3).

En ce qui concerne la composante aide financière, le ministère du Travail a encore une fois prévu un certain nombre d'indicateurs. Plus précisément, il en a établi six : il est possible qu'il n'y ait pas de précision sur l'aide financière (1), la clause peut prévoir un remboursement complet sans restriction (2), elle peut prévoir un remboursement complet avec restrictions (3), elle peut prévoir un remboursement partiel sans restriction (4), elle peut être une clause de remboursement partiel avec restrictions (5), et le ministère peut stipuler qu'il est possible qu'il y ait une autre disposition non précisée (6). Étant donné que la codification du ministère est très sommaire et se limite aux éléments mentionnés ici, nous croyons pertinent d'analyser ces différents types de clauses de conventions collectives, afin d'en connaître davantage les caractéristiques. Cela nous permettra de spécifier le type de règles produit dans la foulée de la loi du 1 %.

Nous devons reconnaître que ce n'est pas parce qu'il y a un syndicat qu'il y aura automatiquement des clauses de formation dans les conventions collectives. Il est possible que l'employeur décide de ne pas céder ou partager formellement (tant que cela lui est possible) son droit de gérance concernant la formation de la main-d'œuvre avec un syndicat. Dans la littérature, Charest expose cette mise en garde : « 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 (nous soulignons), surtout si elles ont un caractère nouveau ou expérimental» (Charest, 1998 : 74). Il s'agit là d'une interprétation possible dont nous devons tenir compte plus tard lors de l'interprétation de nos résultats.

Par ailleurs, nous avons des indications que la loi a eu un effet sur les entreprises. Si une entreprise assujettie à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) ne dépense pas la somme de 1 % de sa masse salariale, elle doit payer l'équivalent de cette somme au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (voir articles 14 à 19 de la loi). Dans un article, Charest explique que le nombre d'entreprises préférant payer la pénalité plutôt que de dispenser un programme de formation est en baisse. Cette

citation illustre son propos : «... le pourcentage d'entreprises (de 1998 à 1999) qui ne déclarent aucune dépense de formation a diminué de 3 % à 2 % pour les grandes, de 8 % à 7 % pour les moyennes, et de 17 % à 15 % pour les petites» (Charest, 2002 : 3).

Non seulement le nombre d'entreprises qui ne font pas de formation est en baisse, mais nous notons une légère augmentation de leurs dépenses en formation de la main-d'œuvre selon les données d'Emploi-Québec :

« En effet, les grandes entreprises ont atteint, pour leurs dépenses en formation, un seuil moyen de 1,52 % de leur masse salariale en 1997, de 1,60 % en 1998, et de 1,62 % en 1999... Bref, si l'on juge de l'évolution du comportement des employeurs sur la base de ces seules données quantitatives, on peut dire que les employeurs apprennent de mieux en mieux à respecter, voire à dépasser, l'obligation du seuil minimal de 1 % de dépenses en formation» (Charest, 2002 : 3).

Donc, ces données quantitatives nous informent que le nombre d'entreprises ne faisant pas de formation tend à diminuer, et que les entreprises qui font de la formation ont une légère tendance à consacrer davantage de ressources financières. En fait, dans notre recherche, nous voulons savoir si cette réalité s'est traduite dans les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives.

### 2.3 Les variables indépendantes : la loi du 1 %, la taille de l'entreprise, l'affiliation syndicale et la durée des conventions collectives

Selon le notre modèle, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-27), la taille de l'entreprise, l'affiliation syndicale et la durée des conventions collectives constituent nos variables indépendantes. Nous allons tenter de mesurer leurs effets sur les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives.

Nous considérons qu'il est important de rappeler que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-27) fut adoptée en 1995. Elle entra progressivement en vigueur par le biais de règlements. La loi du 1 % entra pleinement en vigueur en 1998 pour les entreprises ayant une masse salariale supérieure à 250 000 \$ (Emploi-Québec, 2003b : 5). C'est à partir de cette année que nous allons mesurer les effets que cette loi a pu produire sur la variable dépendante jusqu'en 2003. Rappelons que le gouvernement libéral décida au cours de l'automne 2003 de restreindre l'application de cette

loi aux entreprises dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars. Cette mesure fut adoptée par décret le 10 décembre 2003 et elle entra en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (Emploi-Québec, 2004 : 1).

**Tableau 2.2**

**Variable indépendante 1 : La loi du 1 %**

Concept	Indicateur
La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. (L.R.Q., c. D-7.1)	Mise en œuvre complète de la loi en 1998 pour les entreprises ayant une masse salariale de 250 000 dollars et plus. (Emploi-Québec, 2003b : 5).

Le tableau 2.2 résume l'opérationnalisation de la première variable indépendante de notre modèle. Pour reprendre les propos de Quivy et Van Campenhoudt : « ... construire un concept consiste d'abord à déterminer les dimensions qui le constituent et par lesquelles il rend compte du réel » (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 : 120). Le concept de cette variable est celui de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1).

Nous faisons nôtres les propos de Quivy et Van Campenhoudt : « Les indicateurs sont des manifestations objectivement repérables et mesurables des dimensions du concept » (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 : 121). Notre modèle prévoit un seul indicateur qui consiste en la mise en œuvre complète de la Loi du 1 % en 1998 par le biais de règlements qui ont ainsi visé les entreprises dont la masse salariale est égale ou supérieure à 250 000.

La *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) contraint l'employeur à consacrer l'équivalent de 1 % de leur masse salariale à la formation de la main-d'œuvre (art. 3). La loi indique qu'il peut le faire de façon unilatérale, c'est-à-dire qu'il décide lui-même quels sont ses besoins de formation et il dépense la somme que la loi lui prescrit en vertu de son droit de gérance (art. 3 de la loi du 1 %). Toutefois, comme notre

revue de la littérature l'a indiqué, la formation de la main-d'œuvre n'est pas uniquement l'affaire de l'employeur mais aussi des autres acteurs du système de relations industrielles tels que le gouvernement et les syndicats (Dunlop, 1992 : 51, Streeck, 1993 : 181, Bernier, 2002 : 91).

D'ailleurs, cet esprit de partenariat de la loi du 1% a été explicitement reconnu aux articles 1, 8, 9, et 10. Le partenariat peut s'exprimer dans la possibilité que le programme de formation soit élaboré avec une association sectorielle, un comité paritaire (art. 8), une entente avec le syndicat (art. 9), et les dépenses de formation en vue d'acquisition d'équipement, de construction, d'aménagement (art.10). Ces articles de la loi du 1 % visent à encourager l'idée de partenariat et de coopération entre les parties comme nous en avons déjà fait mention dans notre revue de la littérature.

Par contre, il est important de considérer que notre question de recherche s'intéresse uniquement au fait de savoir si l'employeur effectue seul la gérance de la formation de la main-d'œuvre (art. 3 de la loi du 1 %), ou s'il y a une entente avec le syndicat (art. 9 de la loi du 1%). Le fait que l'employeur ne partage pas son droit de gérance a un effet à la baisse sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre (variable dépendante). Toutefois, s'il y a une entente avec le syndicat, cela se traduira sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives. Puisque nous nous intéressons à l'effet de cette mesure législative sur les clauses de conventions collectives, nous reproduisons ici la disposition législative pertinente :

**Article 9** : Sont admises toutes les dépenses relatives à la mise en œuvre d'un plan de formation qui fait l'objet d'une entente entre l'employeur et une association ou un syndicat accrédité en vertu d'une loi pour représenter des salariés ou tout groupe de salariés. [1995, c. 43, art. 9].

Notre modèle prévoit une deuxième variable indépendante : la taille de l'entreprise. Les différents aspects de cette variable sont représentés dans le tableau 2.3 :

Tableau 2.3

<b>Variable indépendante 2 : la taille de l'entreprise</b>		
<b>Concept</b>	<b>Composante</b>	<b>Indicateur</b>
Taille de l'entreprise	Taille de l'unité d'accréditation syndicale	Nombre d'employés à l'intérieur de l'accréditation syndicale

Le concept de cette variable est la taille de l'entreprise sous l'angle du nombre d'employés. C'est pourquoi la taille de l'unité d'accréditation syndicale constitue la composante de cette variable. L'indicateur de cette variable se traduit dans la réalité par le nombre d'employés à l'intérieur de l'accréditation syndicale. Ainsi, cela va nous permettre d'évaluer si la taille d'une entreprise a une incidence sur la fréquence des clauses de formation continue dans les entreprises de cinquante employés et plus dans le secteur privé au Québec.

L'affiliation syndicale constitue une autre variable indépendante de notre modèle. Nous avons décomposé cette variable comme l'illustre le tableau 2.4 :

Tableau 2.4

<b>Variable indépendante 3 : l'affiliation syndicale</b>	
<b>Concept</b>	<b>Indicateurs</b>
Affiliation syndicale	Syndicat affilié à la CSD Syndicat affilié à la CSN Syndicat affilié à la CSQ Syndicat affilié à la FTQ Syndicat non affilié (ou indépendant)

Le concept de la présente variable est l'affiliation syndicale. L'adoption elle-même de la loi du 1 % est une résultante des stratégies des grandes centrales syndicales pour promouvoir la formation de la main-d'œuvre selon Charest (1998 : 8-9). Nous pouvons ainsi penser que les syndicats affiliés à une des centrales syndicales vont utiliser cette loi pour profiter du fait que les employeurs sont obligés de dépenser l'équivalent de 1 % de leur masse salariale, et ce pour obtenir une clause concernant la formation de la main-d'œuvre (Charest, 1998 : 9). Ainsi, on s'intéresse au fait de savoir si le syndicat local est affilié à une centrale syndicale ou non.

Cette variable se décompose en indicateurs selon l'affiliation syndicale du syndicat local selon un des cinq indicateurs suivants : l'unité d'accréditation peut être affiliée à l'une des centrales syndicales québécoises soit la CSD, la CSN, la CSQ ou la FTQ ou encore ne pas être affilié (syndicat dit indépendant). Dans la littérature, l'étude de Frost explique que les syndicats locaux qui sont soutenus étroitement par le syndicat parent (la hiérarchie) parviennent à négocier de meilleures conditions de travail pour leurs employés que les syndicats indépendants (Frost : 2001, 326). Ainsi, nous estimons que les syndicats affiliés à une centrale syndicale sont davantage susceptibles de négocier des clauses de formation professionnelle que les syndicats indépendants.

Notre quatrième et dernière variable indépendante est la durée des conventions collectives. En effet, certains travaux de la littérature indiquent que la durée des conventions collectives peut avoir une influence sur le contenu de celles-ci, notamment en matière de formation (Mayer 1999). Le tableau 2.5 illustre l'opérationnalisation de cette variable :

**Tableau 2.5**

<b>Variable indépendante 4 : La durée des conventions collectives</b>	
<b>Concept</b>	<b>Indicateurs</b>
Durée des conventions collectives	Longévité d'une convention collective (celle-ci est établie en termes de mois)

La durée des conventions collectives constitue le concept de cette variable. Ce concept se traduit dans la réalité par la longévité d'une convention collective. Au cours de notre recherche, nous allons nous inspirer de la codification du ministère du Travail qui compile la durée de vie des conventions collectives en termes de mois.

## 2.4 Les variables contrôles

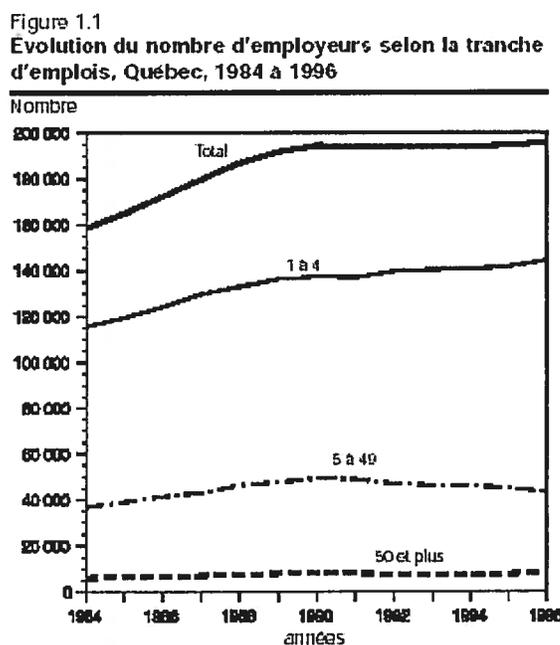
Par rapport au cadre de Dunlop (1958), il importe de considérer l'environnement sous l'angle de certaines variables qui pourraient avoir une influence sur la variable dépendante mais que nous considérons stables au cours de la période étudiée. Notre modèle de recherche compte trois variables en ce sens soient l'état de l'économie, le contexte politique, et la taille moyenne des entreprises dans l'économie. Nous avançons que ces trois variables sont contrôlées, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas connu de changements majeurs entre l'année 1995 où la loi du 1 % a été votée et l'année 2003. À partir de 1996, l'économie connaît une période de croissance économique continue et elle n'a pas subi les contrecoups du ralentissement économique aux États-Unis et des attentats du 11 septembre (sauf pour le secteur de l'aéronautique) et ce, malgré une appréciation du dollar canadien. Donc, l'environnement économique ne s'est pas traduit par des changements majeurs (récession vs croissance) dans ces quelques années. De plus, on peut penser que la part importante du commerce extérieur dans l'économie québécoise durant ces années a maintenu un contexte favorable au développement de la main-d'œuvre comme facteur de compétitivité.

En ce qui concerne le contexte politique dans les relations de travail, celui-ci était sensible à l'idée de partenariat et de concertation dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre. D'ailleurs, dès le début des années 90, le gouvernement Bourassa créa la SQDM (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre) et il adopta un discours qui valorisait l'importance d'une culture de la formation de la main-d'œuvre (Charest, 1998 : 9). En 1994, le Parti québécois pris le pouvoir et il décida d'adopter la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) l'année suivante (Charest, 1998 : 9). Lors du sommet socio-économique de 1996, M. Bouchard décida d'associer les syndicats aux efforts d'assainissement des finances publiques pour atteindre le déficit zéro.

Toutefois, nous reconnaissons que l'arrivée au pouvoir de M. Jean Charest changea quelque peu la donne. Celui-ci décida à l'automne 2003 de limiter l'application de la loi du 1% aux entreprises dont la masse salariale est supérieure à un million de dollars. Cette modification législative entraîne un changement dans l'environnement légal et politique. Malgré ce nouvel état de fait, nous considérons que le climat politique au Québec resta sensiblement le même entre 1998 et l'automne 2003. Il s'agit d'un événement trop récent pour être reflété dans les conventions collectives. Alors, nous estimons que la variable climat politique est relativement stable au cours de la période étudiée.

Enfin, nous estimons que la variable «taille moyenne des entreprises dans l'économie» est elle aussi sous contrôle puisque cette taille n'a pas connu de changements importants en quelques années. Ainsi, en ce qui concerne l'année 2001 par exemple : « près de sept employeurs sur dix avaient une masse salariale inférieure à 1 M\$, dont quatre, moins de 500 k\$. La majorité des employeurs sont donc de petites entreprises qui comptent généralement moins de 40 employés» (Emploi-Québec, 2003a : 4). Les PME demeurent largement majoritaires dans l'économie du Québec.

Selon des données du ministère de l'Industrie et du Commerce, le nombre d'employeurs depuis 1990 est demeuré relativement stable aux environs de 195 000 employeurs (Mélançon : 1999, 11). Il constate que les PME dominent l'économie québécoise : «En 1996, 191 484 employeurs québécois comptaient moins de 100 employés (97,7 %), et 4 441 comptaient plus de 100 employés. Ces proportions sont très stables pour l'ensemble de la période couverte par ces estimations, c'est-à-dire de 1984 à 1996» (Mélançon : 1999, 11). Dans son étude, Mélançon démontre par le biais du graphique ci-dessous que la taille globale des entreprises québécoises n'a pas beaucoup changé entre 1984 à 1996.



(Mélançon : 1999, 11)

Comme nous pouvons le constater, le nombre des entreprises comptant cinquante employés et plus demeure relativement stable au fil des années de l'étude. Notre échantillon sera construit à partir des conventions collectives codifiées par le ministère du Travail. Il est important de rappeler que le ministère codifie uniquement les contrats collectifs de travail dont l'accréditation compte plus de 50 employés. Cela nous permet de constater que la taille globale des entreprises québécoises est relativement stable dans le temps entre 1984 à 1996.

Par contre, la figure 1.1 ne fournit pas de données pour la période 1997 à 2003. Nous présentons cette période quant à la taille globale des entreprises à partir de la répartition du nombre d'entreprises qu'Emploi-Québec a comptabilisé en 1998 et en 2001 (précisons que l'année 2001 est l'année la plus récente qu'Emploi-Québec a comptabilisée et pour laquelle les données sont disponibles). Le tableau 2.6 résume la répartition des employeurs selon le niveau de leur masse salariale.

**Tableau 2.6**

Répartition des employeurs assujettis à la loi du 1 % au cours des années 1998 et 2001		
Année analysée	1998	2001
Nombre d'organisations ayant une masse salariale supérieure à un million de dollars	9 335 (30,68 %)	10 743 (29,74 %)
Nombre d'organisations ayant une masse salariale se situant entre 500 000 à 999 999 dollars	8 069 (26,52 %)	9 837 (27,23 %)
Nombre d'organisations ayant une masse salariale se situant entre 250 000 à 499 999 dollars	13 025 (42,80 %)	15 540 (43,02 %)
Total	30 429 ( 100 %)	36 120 ( 100 %)

\* Sources des données : Emploi-Québec, 2000 : 36-38 et Emploi-Québec, 2003a : 28-30.

Les résultats du tableau 2.6 nous indiquent que la taille globale des entreprises demeure stable lorsque nous analysons la répartition des employeurs selon leur masse salariale. En effet, nous constatons que le pourcentage des entreprises dont la masse salariale dépasse le million de dollars était de 30,68 % en 1998, et il était de 29,74 % en 2001. Le pourcentage d'employeurs dont la masse salariale oscillait entre 500 000 à 999 999 dollars est demeuré stable car il était de 26,52 % en 1998 et il était de 27,23 % en 2001. Quant à la répartition des organisations ayant une masse salariale se situant entre 250 000 à 499 999 dollars, nous remarquons que celle-ci est demeurée pratiquement inchangée car elle était de 42,80 % en 1998 et ce

pourcentage est de 43,02 % en 2001. L'analyse de l'évolution de la répartition des différentes catégories d'employeurs selon leur catégorie de masse salariale nous démontre une stabilité certaine en 1998 et 2001. Ces données viennent compléter le tableau de la figure 1.1 que Mélançon a effectué pour la période 1984 à 1996. Ces deux tableaux nous démontrent que la taille globale des entreprises québécoises est demeurée relativement stable au cours de la période étudiée.

## 2.5 La méthodologie

Dans cette partie, nous établirons le type de recherche que nous avons effectué. Le cadre de cette recherche est construit de manière à réaliser deux choses : dans un premier temps, nous mesurons l'évolution de la fréquence des clauses de conventions collectives de 1980 à 2003, et dans un deuxième temps, nous ferons une analyse de contenu pour l'année 2003. Il s'agit d'une recherche appliquée parce que nous nous inspirons des résultats d'une recherche fondamentale (du système de relations industrielles de Dunlop) pour chercher à savoir si la loi du 1 % a eu un impact sur les clauses de formation dans les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives.

Notre recherche est de type déductif parce que nous nous inspirons du modèle théorique du système de relations industrielles de Dunlop. Il s'agit d'un modèle hypothético-déductif d'un phénomène que nous désirons étudier. Nous allons formuler nos hypothèses à partir de son modèle et de la littérature plus spécifique. La présente recherche est de nature longitudinale parce qu'elle étudie l'évolution d'un phénomène en relations industrielles dans le temps (entre 1980 à 2003), et de nature transversale parce que nous cherchons à connaître les types de clauses de formation dans les conventions collectives en 2003.

Notre recherche sera de nature quantitative et en partie qualitative. Notre recherche sera de nature quantitative, car pour suivre l'évolution des clauses de formation des conventions collectives, nous recourons à des fréquences présentant s'il y a une augmentation (ou non) du nombre de clauses de formation continue au fil des années depuis l'adoption de la loi du 1 %. Elle sera aussi de nature qualitative parce que nous analyserons les différentes caractéristiques du contenu des clauses de conventions collectives. Nous présenterons les caractéristiques de ces clauses, afin d'en comprendre davantage le contenu et les modalités au-delà de ce que la simple codification du ministère nous apprend.

Lors de notre collecte de données, nous avons été au ministère du Travail à Québec où nous avons rencontré M. Bernard Pelletier. Celui-ci est coordonnateur du système d'analyse des conventions collectives et il nous a fourni les données compilées par le ministère du Travail dont nous avons de besoin pour effectuer notre recherche. M. Pelletier fut une personne ressource accessible qui a grandement facilité notre collecte des données, d'autant qu'il possède une formation académique en relations industrielles.

### 2.5.1 La fréquence de l'évolution des clauses de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Québec

D'abord, notre recherche établira la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives (hypothèse 1), la fréquence des clauses de formation parmi les syndicats indépendants (hypothèse 3), et la fréquence des comités bipartites au cours de la période 1980-2003 (hypothèse 5). Pour ce faire, nous utiliserons la codification du ministère du Travail et la banque de conventions collectives dont certaines données nous ont été transmises par le ministère. Le ministère du Travail compte des données complètes pour les années 1998-1999 et 2003, et c'est pourquoi nous utiliserons ces années. Certaines années sont manquantes parce que suite à des restrictions budgétaires, le ministère du Travail n'a pas complété la compilation des conventions collectives des années 2000, 2001 et 2002, et puisqu'elles ne sont pas toutes codifiées, ces données ne sont pas d'une fiabilité absolue.

Par la suite, nous effectuerons une comparaison de ces résultats avec ceux des études de Morissette et Charest pour connaître la tendance des fréquences depuis le début des années 80. Pour ce faire, nous aurons recours à une banque de données non-publiées que Morissette a réalisée pour Charest (consulter l'annexe II). Toutefois, il nous apparaît primordial d'expliquer que depuis la nouvelle codification de 1997, le ministère du Travail compile uniquement les conventions collectives déposées de l'année en cours. Auparavant, l'ancienne codification compilait les diverses clauses de conventions collectives à partir des conventions collectives en vigueur, ce qui explique que la population analysée durant ces années est plus nombreuse et que ça prenait davantage de temps avant que les tendances nouvelles apparaissent.

De plus, M. Pelletier rappelle qu'entre 1978 à 1985 la codification du ministère compilait toutes les conventions collectives en vigueur. Il mentionne que c'est à partir de 1986 que le ministère du Travail décida de compiler uniquement les conventions collectives du secteur privé comptant plus de cinquante employés.

Toutefois, nous considérons qu'il est important de rappeler en s'inspirant des travaux de recherches de Mayer qu'avant 1994, l'article 65 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) plafonnait la durée de vie d'une conventions collectives à trois ans (Mayer, 1999 : 17). Alors, même si l'ancienne codification qui prévalait avant 1997 compilait les conventions collectives en vigueur, nous estimons que les nouvelles tendances dans l'évolution des divers types de

clause apparaissent relativement vite compte tenu que la durée de vie maximale d'une convention collective est de trois ans. Évidemment, si la durée de vie maximale d'une convention collective est de trois ans, il va de soi qu'un certain nombre de conventions collectives ont une durée de vie inférieure et qu'elles devront être renégociées dans un laps de temps rapproché. De cette façon, les nouvelles tendances dans l'évolution des catégories de clause apparaissent rapidement.

Malgré ces changements survenus dans la codification du ministère du Travail, nous estimons que nous pouvons mesurer l'évolution des clauses de formation de la main-d'œuvre sur une longue période, et nous pourrions analyser si après 1998 – année où la loi est entrée en vigueur pour les entreprises ayant une masse salariale de plus de 250 000 dollars - les conventions collectives comptent plus de clauses de formation de la main-d'œuvre.

#### 2.5.2 L'analyse de contenu des clauses de formation de la main-d'œuvre pour l'année 2003

Notre recherche sera aussi de nature descriptive et classificatrice. Nous établirons les fréquences et nous décrirons les différents types de clauses de conventions collectives. Pour ce faire, nous avons l'intention de les illustrer à partir d'exemples de clauses tirées de nos recherches au ministère du Travail. D'autre part, nous considérons que ce travail accordera une place importante à la classification. Les clauses seront classées selon la codification du ministère du Travail. Par exemple, cette classification du ministère identifie s'il y a un comité conjoint dans l'entreprise, s'il est purement consultatif ou décisionnel, s'il y a une aide financière pour les employés qui suivent une formation.

Cependant, nous reconnaissons que la codification du ministère n'est pas parfaite, surtout depuis sa refonte en 1997. Cette refonte a simplifié la codification du ministère faisant en sorte qu'elle est moins détaillée que la codification précédente. La nouvelle codification cherche à mieux tenir compte de la réalité du secteur privé et a corrigé par exemple le fait que l'ancienne codification compilait les municipalités dans le secteur privé. Par ailleurs, dans l'ancienne codification, les universités québécoises étaient compilées dans le secteur public bien qu'elles ne soient pas étatisées. En effet, les universités sont régies par des chartes privées et elles sont considérées comme appartenant au secteur privé malgré le fait que leur financement provienne en majeure partie du ministère de l'Éducation.

Puisque nous ne pouvons refaire la codification du ministère faute de ressources et de temps, nous nous sommes inspiré d'elle pour bâtir les indicateurs de la variable dépendante de notre modèle (les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives).

Par contre, la codification actuelle – qui date de 1997 – nous permet d'établir des comparaisons entre les années depuis que la loi du 1 % est pleinement entrée en vigueur en 1998. Afin de remédier aux limites de la codification du ministère, nous avons l'intention d'explorer et de recenser à partir des conventions collectives identifiées comme ayant une clause de formation de la main-d'œuvre (aide financière, comité bipartite), ce qui pourrait être assimilé à d'autres dispositions sur la formation de la main-d'œuvre. Ainsi, cela va venir bonifier notre analyse et enrichir la codification du ministère du Travail. Nous aurons ainsi un aperçu plus juste quant au contenu des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives.

Notre structure de preuve fera appel à l'analyse de contenu. Celle-ci peut être définie comme le fait de faire une recherche sur les clauses de conventions pour tenter de comprendre à quoi elles correspondent dans la réalité. La codification du ministère du Travail nous fournit certaines informations, mais nous avons l'intention d'approfondir celles-ci pour les clauses de formation qui touchent l'année 2003 afin de pouvoir effectuer une analyse de contenu.

Lors de notre recherche, nous aurons à procéder à une analyse de contenu plus approfondie parce que la codification du ministère du Travail ne révèle pas tous les différents aspects des clauses qui touchent la formation de la main-d'œuvre. Par exemple, prenons le cas des conventions collectives qui prévoient une aide financière pour parfaire la formation des employés. La codification a établi quatre possibilités d'aide financière : il est possible qu'il n'y ait pas de précision sur l'aide financière (1), la clause peut prévoir un remboursement complet sans restriction (2), elle peut prévoir un remboursement complet avec restriction (3), elle peut prévoir un remboursement partiel avec restriction (3), et le ministère stipule qu'il est possible qu'il y ait une autre disposition non précisée (4). Mais comment se traduit cette réalité dans la rédaction des conventions collectives ? Quelle est la différence entre une clause dans laquelle il n'y a pas de précision sur l'aide financière (1) et une clause « autre disposition non précisée (4) » ? Selon nous, la seule façon de connaître cette différence est d'analyser les clauses de formation qui prévoient une aide financière. L'analyse de contenu nous permettra de savoir s'il y a des clauses de formation qui échappent à la nouvelle codification puisque

l'ancienne codification était plus élaborée (clause sur la SST, changements technologiques, etc).

### 2.5.3 La construction de l'échantillon

Dans le cadre de notre recherche, la structure de preuve consistera dans l'utilisation de données secondaires. Les données secondaires sont des données qui ont été cumulées par d'autres (des personnes ou des institutions) et qui ne servaient pas pour effectuer notre recherche à l'origine. Au cours de la présente recherche, nous aurons recours à la banque de conventions collectives du secteur privé de 50 employés et plus qu'a codifiées le ministère du Travail. Une partie des données nous a été rendue accessible sur des fichiers Excel. Nous sommes aussi allés au ministère du Travail à Québec pour faire notre collecte de données afin de recenser les clauses de conventions collectives sur la formation. L'ensemble des clauses recensées constituera notre banque de données pour notre recherche.

Notre unité d'analyse est la convention collective. Il s'agit d'étudier un échantillon de celles-ci parce qu'il nous serait trop long d'étudier l'ensemble des conventions collectives au Québec. Puisque notre question de recherche s'intéresse à l'évolution des conventions collectives, il nous faut être capable de recenser les clauses par année. L'échantillon que nous allons étudier se compose des conventions collectives codifiées dans le secteur privé en 2003. Il est important de rappeler au lecteur que depuis 1986, le ministère du Travail codifie uniquement les conventions collectives qui comptent plus de cinquante salariés. À titre d'exemple, pour l'année 2003, le ministère du Travail a noté que sur un total de 944 conventions collectives (secteur public, parapublic et privé), il y en a 578 qui ont été négociées dans le secteur privé. À partir d'un fichier Excel, nous avons recensé 274 conventions collectives qui possèdent au moins une clause de formation continue dans le secteur privé. Dans le cadre de notre recherche, nous allons en choisir 153 qui seront représentatives de l'ensemble de la population. Ainsi, nous croyons qu'en bâtissant un échantillon représentatif de la population, il nous sera plus facile d'effectuer une analyse de contenu par la suite.

En ce qui a trait à la validité interne, nous considérons que notre recherche sera valide car les données de notre échantillon seront représentatives de la réalité. En utilisant la méthodologie (la codification) du ministère du Travail, nous nous assurons que les données recueillies seront représentatives. L'utilisation de la codification du ministère a aussi pour avantage que

nous pouvons comparer les données compilées avec les années antérieures, ce qui nous permettra d'étudier la tendance qui se dégage parmi les clauses de formation dans les conventions collectives. De cette façon, nous croyons que nous pourrions plus aisément généraliser les résultats de notre recherche à l'ensemble des contrats collectifs de travail de cinquante employés et plus par unité d'accréditation syndicale au Québec.

De plus, il s'agit d'un échantillon aléatoire parce que les conventions collectives viennent à échéance lorsque le contrat de travail est arrivé à terme. Nous ne contrôlons pas l'échéance des conventions collectives année après année. Ainsi, les conventions collectives du secteur privé que nous analysons ne sont pas choisies selon notre volonté mais selon l'année de conclusion d'un nouveau contrat de travail, et compilées en conséquence à partir de la codification du ministère.

Au niveau de la validité externe, nous sommes conscients du fait qu'il peut être difficile de transposer les résultats de notre recherche à une autre population parce que le Québec est la seule législation en Amérique du Nord à avoir adopté une loi sur la formation continue de la main-d'œuvre. Toutefois, nos résultats pourraient indiquer l'effet potentiel d'une telle loi dans d'autres provinces ou États.

## 2.6 Les hypothèses

Quivy et Van Campenhoudt expliquent que « l'hypothèse procure à la recherche un fil conducteur particulièrement efficace qui, à partir du moment où elle est formulée, remplace la question de recherche dans cette fonction... » (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 : 118). Selon eux, l'hypothèse est une réponse provisoire à une question et elle permet d'articuler une relation entre les concepts (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 : 119 et 137). Afin de répondre à notre question de recherche, nous proposons d'élaborer quatre hypothèses.

Notre première hypothèse est à l'effet que nous présumons que la loi a provoqué une augmentation de la fréquence de clauses sur la formation de la main-d'œuvre. L'introduction de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) a provoqué l'apparition de nouvelles règles dans le système de relations industrielles qui contraignaient l'acteur patronal dont la masse salariale dépassait 250 000 dollars par année à consacrer l'équivalent de 1 % de cette masse salariale. Avant l'introduction de cette législation, l'acteur patronal investissait dans la formation de sa main-d'œuvre selon son bon vouloir. L'ajout de cette législation d'ordre public fait en sorte que les employeurs sont obligés d'investir de l'argent dans la formation de la main-d'œuvre et a pu créer une opportunité pour les syndicats. D'un point de vue théorique, nous pensons que cette loi a eu un effet sur les règles soit ici les clauses de conventions collectives. En cela, la théorie de Dunlop relate bien l'importance d'étudier les règles : « The establishment of these procedures and rules – the procedures are themselves rules – is the center of attention in an industrial-relations system » (Dunlop, 1958 : 13).

De plus, Morissette et Voyer ont réalisé le même constat, qu'en introduisant la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1) dans le système de relations industrielles en 1979, cela a eu pour conséquence d'accroître le nombre de clauses de formation en santé et sécurité au travail dans les conventions collectives comme en fait foi cet extrait : « Une partie de cette progression est sans doute attribuable au fait que des mesures législatives et réglementaires obligent les entreprises à adopter des mesures préventives en matière de santé et sécurité au travail » (Morissette, 1993 : 9), (Voyer, 1991 : 90). Alors, nous croyons par analogie que la loi du 1 % pourra provoquer un effet similaire sur les clauses de formation de la main-d'œuvre.

Notre deuxième hypothèse de recherche sera formulée de la façon suivante : nous présumons que la fréquence des clauses de formation dans les conventions collectives est reliée à la taille des unités d'accréditation, c'est-à-dire que nous présumons que plus l'unité est grande, plus il y a de possibilités qu'il y ait une clause de formation. En effet, dans notre littérature divers auteurs suggèrent cette influence (Emploi-Québec, 2003a : 4), (Morissette, 1993 : 63), (Hillage, 1996 : 47) et (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 37).

Notre troisième hypothèse repose sur l'idée que nous présumons que la fréquence d'une clause de formation peut être reliée à l'affiliation syndicale, c'est-à-dire qu'il est possible qu'il y ait plus de clauses de formation dans les grandes centrales syndicales que dans les syndicats indépendants. Dans la littérature, l'étude de Frost explique que les syndicats locaux qui sont soutenus étroitement par le syndicat parent (la hiérarchie) parviennent à négocier de meilleures conditions de travail pour leurs employés que les syndicats indépendants (Frost, 2001 : 326). Le présent extrait résume bien la pensée de l'auteure : « Union training and education are important for both. In direct terms, training and education help unions learn how best to manage the new demands for on going negotiations over workplace change » (Frost, 2001 : 326). Donc, en faisant un raisonnement par analogie, nous croyons que les syndicats locaux qui sont encadrés par une centrale syndicale ont davantage de possibilités d'accorder de l'importance à la formation de la main-d'œuvre que les syndicats indépendants.

Notre quatrième hypothèse repose sur la prémisse que nous croyons que la durée d'une convention collective a un effet positif sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre. Lors de son travail de recherche, Mayer (1999) a cherché à savoir si le contenu des conventions collectives de longue durée s'inspirait des « contrats sociaux ». Elle constatait que ces conventions ne s'étaient pas vraiment inspirées des « contrats sociaux » sauf en ce qui concerne les clauses de formation et les mécanismes de gestion de l'entente (Mayer, 1999 : 85). Et encore, elle met un bémol : « Lorsque nous soumettons qu'il y a des changements, mentionnons que ceux-ci ne sont pas considérables puisque parmi les clauses de formation, c'est dans une proportion de 89 % que ces clauses demeurent inchangées. Les changements dans ce type de clause se situent parmi les conventions collectives d'une durée de 60 mois et ceux de 61 à 71 mois » (Mayer, 1999 : 85). Ainsi, il est possible que les conventions collectives de longue durée contiennent davantage de clauses de formation continue que les conventions collectives de courte durée.

Notre cinquième hypothèse est que le contenu des conventions collectives peut aller au-delà des exigences minimales du contenu de la loi (article 9 de la loi du 1 %). L'article 9 reconnaît que la dépense du 1 % de la masse salariale peut être prévue dans un plan de dépense découlant d'une entente entre le syndicat et l'employeur. La loi reconnaît de façon implicite que l'acteur syndical peut jouer un rôle s'il parvient à faire insérer des clauses de formation de la main-d'œuvre dans la convention collective. De la règle substantive, il peut en découler une variété de règles et de pratiques comme Dunlop l'a expliqué dans ses écrits : « There is a wide range of procedures possible for the establishment and the administration of the rules... A diversity of procedures may still result in similar substantive rules» (Dunlop, 1958 : 13 et 26). Autrement dit, notre étude de contenu va nous permettre de voir si les clauses vont au-delà du contenu de la loi et si oui, de quelle façon il s'agirait ici d'une manifestation tangible de l'influence syndicale sur la production de règles.

### Chapitre III : Présentation des résultats de la recherche

Au cours du présent chapitre, nous présenterons les résultats de nos analyses de nos cinq hypothèses.

#### 3.1 Réponse à la première hypothèse

Comme nous avons déjà mentionné, notre première hypothèse consiste dans le fait que nous présumons que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) a provoqué une augmentation de la fréquence de clauses sur la formation de la main-d'œuvre. L'ajout de cette législation d'ordre public fait en sorte que les employeurs sont obligés d'investir de l'argent dans la formation de la main-d'œuvre. D'un point de vue théorique, nous pensons que cette loi a eu un effet sur les règles. C'est pourquoi nous avons décidé d'évaluer le nombre de conventions collectives dans le secteur privé au Québec chez les organisations de 50 employés et plus qui possèdent au moins une clause de formation de la main-d'œuvre entre 1998 à 2003.

Pour ce faire, nous avons recensé la liste des conventions collectives que M. Bernard Pelletier, coordonnateur de l'équipe de recherche et de rédaction du ministère du Travail, nous a fournie sur des fichiers Excel pour les années 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, et 2003. À partir de ces différents fichiers, nous avons distingué les conventions collectives qui possèdent au moins une clause de formation de la main-d'œuvre de celles qui n'en ont aucune. Le présent tableau résume bien les résultats de notre travail de recherche :

**Tableau 3.1**

<b>Conventions collectives qui possèdent au moins une clause de formation de la main-d'œuvre entre 1998 et 2003</b>						
Année	1998	1999	2000*	2001*	2002*	2003
Conventions avec clause de formation	192	294	195	134	146	274
Conventions sans clause de formation	313	295	156	153	125	304
Total	505	589	351	287	271	578

\* Rappelons que les données disponibles pour les années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, service d'analyse des conventions collectives.

Il est important de rappeler que les données des années 2000-2002 sont incomplètes, ce qui peut biaiser les résultats sur le taux de présence des clauses de formation continue durant ces années. Dans le but de faciliter l'interprétation des résultats dans une perspective longitudinale, nous les avons traduits en pourcentage comme dans le tableau et le graphique ci-dessous en y ajoutant les résultats de l'étude de Morissette (Morissette, 1999 : tableau 2 B dans l'annexe II) :

**Tableau 3.2**

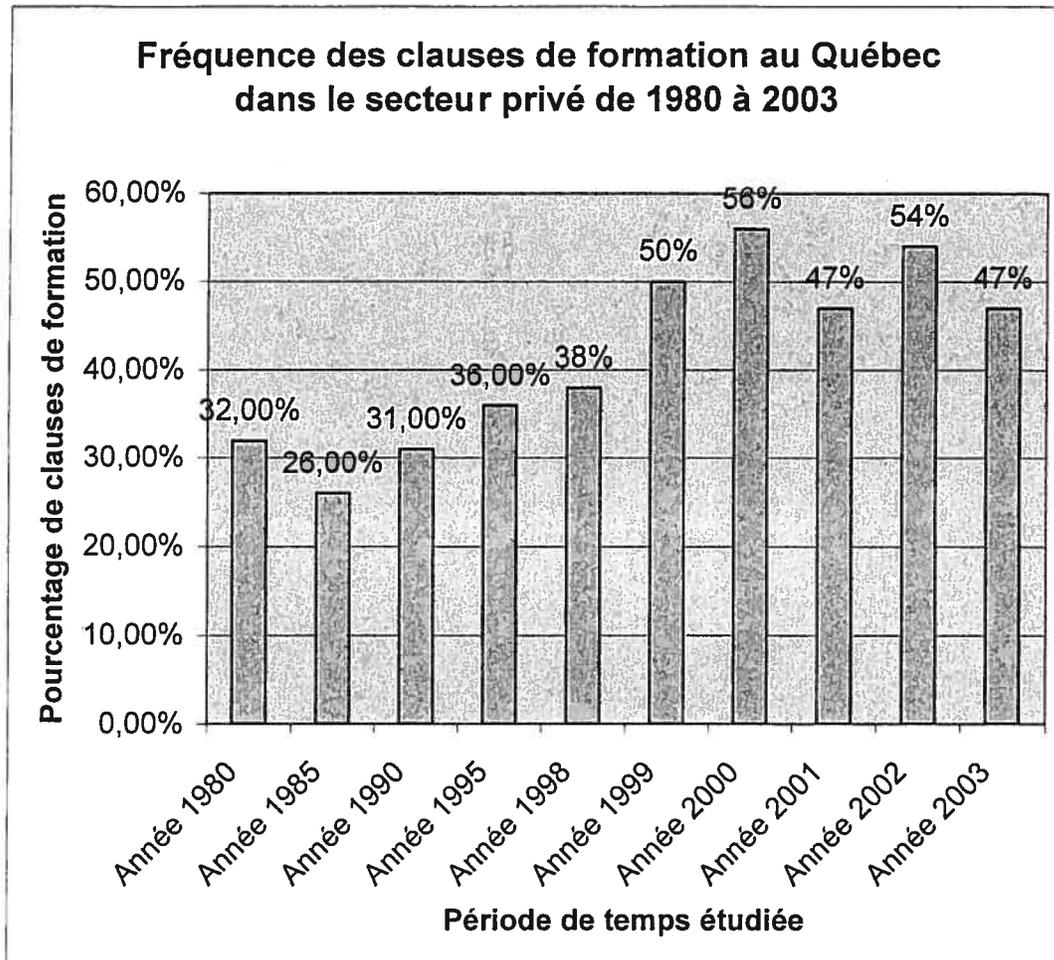
<b>Fréquence des conventions collectives ayant au moins une clause de formation de la main-d'oeuvre au Québec dans le secteur privé entre 1980 et 2003</b>										
<b>Année</b>	1980	1985	1990	1995	1998	1999	2000*	2001*	2002*	2003
<b>Fréquence (%)</b>	31,5 %	26,4%	30,9 %	36,4 %	38%	50%	56%	47%	54%	47%

\* Rappelons que les données disponibles entre 1980 à 1995 proviennent de l'étude de Morissette. Les données des années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, service d'analyse des conventions collectives.

Lorsque nous analysons les données contenues dans le présent tableau depuis 1980, nous remarquons que les clauses de formation de la main-d'œuvre connaissent une progression. Toutefois, nous notons que cette progression n'est pas constante au cours de la période étudiée. Durant les années 80, nous constatons que la fréquence des clauses de formation continue demeure sensiblement la même car elle était de 31,5 % en 1980 pour passer à 30,9 % en 1990. Nous notons que cette fréquence a même diminué dans le milieu des années 80 en glissant à 26,4 %. Cependant, entre 1990 à 1995, la fréquence des clauses de formation a augmenté de cinq points de pourcentage en passant de 30,9 % à 36,4 %.

Ainsi, nous remarquons que la mise en œuvre de la loi du 1 % - qui a été adoptée en 1995 - a permis une augmentation du nombre de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives de plus de 50 employés dans le secteur privé au Québec. Lors de la première année de mise en vigueur complète de la loi en 1998, nous notons qu'il y avait 38 % des conventions collectives qui comptaient au moins une clause de formation de la main-d'œuvre. Ce résultat correspond à celui de Charest qui évalua à 38 % le nombre de conventions collectives qui compte « une clause à caractère général sur la formation/recyclage/perfectionnement » (Charest, 1998 :74).

Tableau 3.3



Ensuite, dès l'année 1999 la fréquence des conventions collectives a bondi de 12 points de pourcentage pour grimper à 50 % des conventions collectives qui ont au moins une clause de formation de la main-d'œuvre. Notons que cette augmentation de 12 points de pourcentage est importante. Celle-ci peut s'expliquer par la mise en œuvre de la loi du 1 %, mais elle peut aussi s'expliquer par d'autres facteurs tels la taille de l'entreprise, la durée de la convention collective, ou encore, par l'affiliation syndicale. Nous allons vérifier au cours des hypothèses subséquentes si ces variables ont eu un impact sur la fréquence des clauses de formation continue. Le nombre de conventions collectives ayant au moins une clause de formation atteint un sommet en 2000 et en 2002 avec 56 % et 54 % respectivement. Cependant, nous invitons le lecteur à considérer ces données avec un bémol parce que la codification des conventions collectives est incomplète. En 2001, le nombre de conventions collectives contenant au moins une clause de formation continue était de 47 %.

Par la suite, nous notons que la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre est de 48 % pour l'année 2003. À première vue, quand nous consultons le présent graphique, nous pouvons penser qu'après avoir subi une augmentation jusqu'en l'an 2000 que le nombre de clauses de formation continue dans les conventions collectives est en déclin. Nous croyons que cette interprétation est erronée parce qu'un nombre important de conventions collectives n'ont pas été codifiées pendant les années 2000 à 2002. Alors, lorsque nous tenons compte des années codifiées complètes, c'est-à-dire les années 1998-1999 et 2003, nous nous rendons compte que l'augmentation est importante en 1999 (50 %) et qu'elle demeure sensiblement la même en 2003 (à 47 %).

Par ailleurs, nous constatons que l'année 2003 se situe au dessus de la moyenne annuelle de fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre qui est de 41,72 %. Notons que cette moyenne est calculée à partir des moyennes entre 1980 et 2003. L'analyse statistique que nous venons d'effectuer vient confirmer l'hypothèse selon laquelle l'introduction d'une législation dans le système de relations industrielles a un effet sur le comportement des acteurs de ce système. La mise en œuvre législative de la loi du 1 % pour les entreprises ayant une masse salariale supérieure à 250 000 dollars s'est manifestée par une accélération de l'augmentation de la fréquence des clauses de formation continue. En effet, avant l'adoption de la loi du 1 %, c'est-à-dire entre 1980 et 1995, nous constatons qu'en quinze ans la fréquence des clauses de formation avait progressé seulement de 31,5 % à 36,4 %. Au cours des cinq premières années d'application de la loi, soit de 1998 à 2003, la fréquence des conventions collectives comptant au moins une clause de formation a grimpé de 9 % pour passer de 38 % à 47 %. Bien qu'il y ait des variations dans la fréquence des clauses de formation continue au cours des années étudiées, nous notons que l'augmentation demeure suffisamment importante au cours de la période étudiée (1998-2003) pour soutenir qu'elle devient une tendance.

Par rapport aux données de Morissette (1993) incorporées dans notre tableau 3.2 et 3.3, il importe de dire qu'elles portaient sur l'ensemble des conventions collectives en vigueur pour chacune des années alors que nos données (après 1998) portent sur les conventions collectives déposées à chaque année. Ainsi, le dénominateur diffère entre les données de Morissette et les nôtres, ce qui peut se refléter bien sûr dans les fréquences qui en résultent. À titre d'exemple, pour la plupart des années, les données de Morissette portaient sur environ 1 900 conventions collectives en vigueur par année (1 606 c.c. en 1992, 2 316 c.c. en 1990) (Morissette, 1993 :

7), alors que nos données portent sur un peu plus de 400 conventions collectives en moyenne annuellement (de 500 à près de 600 pour les années 1998, 1999, et 2003), soit celles nouvellement déposées seulement. La fréquence que nous mesurons avec nos données s'apparente ainsi davantage à un indicateur d'une nouvelle tendance dans les conventions collectives nouvellement négociées plutôt qu'à une fréquence absolue de l'ensemble des conventions collectives en vigueur. Statistiquement, la nuance est importante et il faut faire attention dans l'interprétation des résultats comparés entre avant et après 1998.

Toutefois, dans la mesure où les résultats que nous obtenons sont assez constants entre 1999 et 2003 en termes de fréquence annuelle, on peut affirmer qu'il s'agit là d'une tendance qui se démarque de la fréquence constatée entre 1980 et 1990, voire 1995, chez Morissette où l'on pouvait voir une fréquence assez stable inférieure à 36 %. Qui plus est, nos données débutent en 1998 alors que la fréquence n'était que de 38 % chez les conventions collectives déposées cette année, pour s'établir ensuite à 50 % en 1999. Ces deux années utilisant le même dénominateur, c'est-à-dire des conventions collectives déposées durant l'année, on peut d'autant soutenir qu'il y a une progression dans la fréquence des clauses de formation et ce clairement à partir de 1999.

Cela dit, on pouvait se poser la question du lien entre la loi qui entre en vigueur en 1996 (du moins graduellement) et de la hausse des fréquences observées seulement à compter de 1999. D'abord, notons que la loi du 1 % est entrée pleinement en vigueur à compter de l'année 1998 seulement et c'est là qu'un grand nombre d'entreprises ont été assujetties. Il est alors plausible que le comportement des acteurs, et notamment de l'acteur syndical, se soit ajusté à la nouvelle réalité de la loi que lors des négociations collectives qui ont eu cours en 1998 et 1999, ce qui expliquerait un certain décalage entre la loi et les fréquences observées. Il s'agit d'un décalage plausible entre le changement législatif et le changement de comportement codifié dans les conventions collectives. Ce sont ces réflexions qui nous amènent à soutenir notre hypothèse.

Ainsi, nos résultats indiquent que la mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) a eu un impact réel sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec. Au cours de son étude, Turcotte et al. et Haccoun et al. ont réalisé un constat similaire au nôtre en soulignant que la loi du 1 % a un impact positif sur la formation

structurée au Québec (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 45, et Haccoun et Saks, 2002 : 2). Notre étude témoigne qu'un changement dans l'environnement législatif a des conséquences sur l'évolution des rapports contractuels des parties. Sur cet aspect, notre étude rejoint celles de Voyer (Voyer, 1991 : 10-90), (Morissette, 1993 : 9) et de Mayer (Mayer, 1999 : 75) que nous avons présentées lors de notre revue de littérature.

### 3.2 Réponse à la deuxième hypothèse

Notre deuxième hypothèse de recherche repose sur le fait que nous présumons que la fréquence des clauses de formation dans les conventions collectives est reliée à la taille des unités de travail, c'est-à-dire que nous présumons que plus l'unité est grande, plus il y a de possibilités qu'il y ait une clause de formation. Pour vérifier cette hypothèse, nous avons construit un tableau qui mesure comment le nombre d'employés par accréditation syndicale se répartit selon les divers types de clause de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé en 2003.

**Tableau 3.4**

<b>Clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille de l'accréditation syndicale pour l'année 2003</b>					
<b>Nombre de salariés par accréditation</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>50 à 99 salariés</b>	185	4	74	58	321
<b>100 à 199 salariés</b>	83	8	30	31	152
<b>200 à 499 salariés</b>	30	2	18	26	76
<b>500 à 999 salariés</b>	4	2	4	8	18
<b>1 000 à 4 999 salariés</b>	2	0	0	9	11
<b>Total</b>	304	16	126	132	578

Pour établir les tranches de salariés, nous nous sommes inspirés d'un tableau s'intitulant Taille de l'entreprise qui a paru dans le *Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2003 au Québec* (Pelletier, 22 : 2004). En effet, nous avons choisi de répartir les classes de salariés de cette façon afin de couvrir les unités d'accréditation de plus de

cinquante employés. Dans le but de faciliter l'analyse des données, nous avons traduit en pourcentage les données du tableau ci-dessous :

**Tableau 3.5**

<b>Fréquence relative en pourcentage (%) des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille de l'accréditation syndicale pour l'année 2003</b>					
<b>Nombre de salariés par accréditation</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>50 à 99 salariés</b>	57,63 %	1,25 %	23,05 %	18,07 %	100 %
<b>100 à 199 salariés</b>	54,61 %	5,26 %	19,74 %	20,39 %	100 %
<b>200 à 499 salariés</b>	39,47 %	2,63 %	23,68 %	34,21 %	100 %
<b>500 à 999 salariés</b>	22,22 %	11,11 %	22,22 %	44,44 %	100 %
<b>1 000 à 4 999 salariés</b>	18,18 %	0 %	0 %	81,82	100 %
<b>Total</b>	52,6 %	2,77 %	21,8 %	22,83 %	100 %

La lecture du tableau 3.4 nous permet de constater qu'une nette majorité des accréditations syndicales de notre échantillon (321 sur 578), soit 55,54 % d'entre eux, se situent dans des entreprises comptant « 50 à 99 salariés ». C'est dans cette catégorie que nous retrouvons la plus grande portion de conventions collectives n'ayant « aucune clause » de formation continue. Quand nous analysons le tableau 3.5, les unités d'accréditation comptant de « 50 à 99 salariés » ne comptant « aucune clause » représentent 57,63 % de cette catégorie. Cela nous permet de constater que les unités d'accréditation de petite taille sont moins susceptibles d'avoir au moins une clause de formation continue. Nous remarquons que les conventions

collectives dépourvues de clause de formation de la main-d'œuvre composent 52,6 % de notre échantillon pour l'année 2003. Les conventions collectives de la catégorie « aucune clause » constituent le mode parmi les types de clause de formation de la main-d'œuvre de notre échantillon.

En ce qui a trait à la catégorie « comité conjoint seulement », nous notons qu'il s'agit d'un phénomène marginal parce qu'elle représente un total de 2,77 % des clauses de conventions collectives. Par contre, la catégorie « aide financière seulement » représente 21,8 % de la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre. Il est intéressant de constater que la fréquence de la catégorie « comité conjoint et aide financière », c'est-à-dire le type de clause de formation le plus bonifié, est la plus élevée avec 22,83 %. Cela pourrait s'expliquer comme « un signe de l'efficacité des syndicats à faire progresser le dossier de la formation dans les milieux de travail » (Charest, 1998 : 74).

Par contre, dès que nous analysons des accréditations syndicales de taille moyenne comme la catégorie de « 200 à 499 salariés » nous remarquons que la tendance commence à s'inverser. Nous remarquons qu'il y a 39,47 % des accréditations qui appartiennent à la catégorie n'ayant « aucune clause ». Les accréditations se trouvant dans cette catégorie se trouvent minoritaires. Les conventions collectives ayant au moins une clause dans cette catégorie représentent 60,53 % de cette catégorie. Parmi les conventions collectives ayant au moins une clause, les conventions collectives appartenant à la catégorie « comité conjoint et aide financière » représentent la majorité de celles-ci avec 34,21 %, celles qui ont une clause « aide financière seulement » constituent 23,68 % de cette catégorie, et la catégorie « comité conjoint seulement » ferme la marche avec 2,63 %.

De plus, il est intéressant de noter que la proportion des grandes entreprises qui ont une clause de formation est proportionnellement plus élevée que dans les autres entreprises. À titre d'exemple, si nous prenons les accréditations de la taille dans la catégorie de « 500 à 999 salariés », nous notons qu'il y a 18 organisations dans notre échantillon. Sur ce nombre, il y en a seulement 4 (22,22 %) qui n'ont pas de clauses de formation codifiées dans les conventions collectives. Parmi les 14 organisations qui ont des clauses de formation continue, il y en a 8 qui se classent dans la catégorie « comité conjoint et aide financière », ce qui représente près de la moitié (44 %) des clauses dans cette catégorie de salarié. Si nous continuons dans la même veine, quand nous consultons la classe d'accréditation « 1 000 à 4 999 salariés », nous

remarquons que 9 conventions collectives sur 11 (81,82 %) se classent dans la catégorie «comité conjoint et aide financière» et les 2 autres (18,18 %) se situent dans la catégorie « aucune clause» de formation de la main-d'œuvre.

Nous pouvons nous demander si de tels résultats sont similaires pour les années précédentes. Le tableau ci-dessous nous présente les données des conventions collectives dépourvues de clauses de formation de la main-d'œuvre selon la taille de l'accréditation syndicale entre 1998 à 2003.

**Tableau 3. 6**

<b>Fréquence relative en pourcentage (%) des conventions collectives n'ayant aucune clause de formation de la main-d'oeuvre selon la taille de l'accréditation syndicale entre 1998 et 2003</b>						
<b>Nombre de salariés par accréditation</b>	<b>Aucune clause en 1998</b>	<b>Aucune clause en 1999</b>	<b>Aucune clause en 2000*</b>	<b>Aucune clause en 2001*</b>	<b>Aucune clause en 2002*</b>	<b>Aucune clause en 2003</b>
<b>50 à 99 salariés</b>	70,48 %	58,13 %	51,05 %	63,13 %	53,79 %	57,63 %
<b>100 à 199 salariés</b>	63,38 %	46,26 %	38,14 %	46,99 %	41,57 %	54,61 %
<b>200 à 499 salariés</b>	35,71 %	30,77 %	34,55 %	32,26 %	30,3 %	39,47 %
<b>500 à 999 salariés</b>	31,25 %	30 %	0 %	22,22 %	12,5 %	22,22 %
<b>1 000 à 4 999 salariés</b>	33,33 %	33,33 %	75 %	25 %	66,66 %	18,18 %
<b>Total</b>	61,98 %	50,08 %	44,44 %	53,31 %	46,13 %	52,6 %

\* Rappelons que les données disponibles pour les années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, service d'analyse des conventions collectives.

Quand nous analysons le tableau 3.6, nous constatons que les unités d'accréditation comptant de « 50 à 99 salariés » ne comptant aucune clause de formation représentent toujours la catégorie où il y a le moins de clauses de formation entre 1998 à 2003. En 1998, 70,48 % des conventions collectives se situant dans cette catégorie ne compte aucune clause de formation. En 1999 et en 2003, années pour lesquelles la compilation est complète, nous remarquons que la fréquence de conventions ayant aucune clause se stabilise autour de 60 % (58,13 % en 1999, et 57,63 % en 2003). Cela nous permet de constater que les unités d'accréditation de petite taille sont moins susceptibles d'avoir au moins une clause de formation continue.

Cependant, dès que nous analysons des unités d'accréditation de taille moyenne et supérieure, nous remarquons que la tendance se renverse. En effet, lorsque nous analysons les unités d'accréditation ayant 200 à 499 salariés, nous remarquons que la fréquence de ces unités dépourvues de clause de formation oscillent entre 30,3 % en 2002 à 39,47 % en 2003. Entre 1998 à 2003, notons que la moyenne des conventions collectives ayant aucune clause de formation est de 33,84 %. Dans la catégorie d'unité d'accréditation se situant entre 500 à 999 salariés, nous remarquons que la tendance s'accroît parce que les unités d'accréditation dépourvues de clause de formation oscillent entre 0 % à 31,25 %. Entre 1998 à 2003, la moyenne des conventions collectives dépourvues de clauses de formation dans cette catégorie s'établit à 19,7 %. En ce qui concerne la catégorie de 1000 à 4 999 salariés, nous remarquons qu'en 1998-1999, seulement 33,33 % des conventions collectives étaient dépourvues de clauses de formation. En 2003, cette fréquence s'établissait à 18,18 %. Les variations des années 2000-2002 de cette classe de salariés s'expliquent sans nul doute parce que la compilation du ministère est incomplète et cela se reflète surtout dans les classes qui comptent le moins de données.

Ainsi, nous remarquons une certaine stabilité dans la fréquence des conventions collectives dépourvues de clauses de formation entre 1998 à 2003. Morissette avait aussi effectué un constat similaire dans sa recherche quant il a étudié la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre pour la période de 1980 à 1992. Il constatait « que l'intérêt pour la formation est proportionnel à la taille de l'unité : plus l'unité est grande, plus l'intérêt pour la formation se manifeste par la présence, dans la convention, d'au moins une mesure de formation » (Morissette, 1993 : 63).

Ces résultats sont pour nous sans grande surprise car ils sont conformes à notre revue de la littérature. En effet, plusieurs auteurs soulignent cet état de fait comme l'étude d'Emploi-Québec (Emploi-Québec, 2003a : 4), l'étude de Morissette (Morissette, 1993 : 63), celle du rapport Hillage (Hillage, 1996 : 47), et la recherche de Turcotte et al. (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 37). Ainsi, la confirmation de notre deuxième hypothèse va dans le sens des travaux antérieurs.

### 3.3 Réponse à la troisième hypothèse

Nous avons expliqué que notre troisième hypothèse repose sur l'idée que nous présumons que la fréquence d'une clause de formation de la main-d'oeuvre peut être reliée à l'affiliation syndicale, c'est-à-dire qu'il est possible qu'il y ait plus de clauses de formation dans les syndicats affiliés aux grandes centrales syndicales que dans les syndicats indépendants. Le tableau 3.3.1 vise à nous donner un bref aperçu de la répartition des accréditations syndicales des syndicats ayant au moins une clause de formation de la main-d'oeuvre dans le secteur privé chez les compagnies de 50 employés et plus en 2003.

**Tableau 3.7**

<b>Répartition des accréditations syndicales de notre échantillon ayant au moins une clause de formation selon leur affiliation syndicale dans le secteur privé en 2003</b>			
<b>Affiliation syndicale</b>	<b>Syndicats dépourvus de clause de formation</b>	<b>Syndicats ayant au moins une clause de formation</b>	<b>Total</b>
<b>CSD</b>	23	37	60
<b>FTQ</b>	199	157	356
<b>CSN</b>	40	60	100
<b>CSQ</b>	0	5	5
<b>IND</b>	42	15	57
<b>Total</b>	304	274	578

La lecture du tableau 3.7 nous permet de constater que les syndicats affiliés à une centrale syndicale sont largement majoritaires, car ils représentent 90,14 % des accréditations syndicales de notre échantillon. La mesure de tendance centrale la plus appropriée pour mesurer cette variable est le mode, et la modalité qui revient le plus souvent c'est le fait qu'un syndicat soit affilié à la FTQ. Cette centrale syndicale représente à elle seule 61,6 % des accréditations syndicales. Les syndicats affiliés à la CSN représentent 17,3 % de notre échantillon. La CSD quant à elle regroupe 10,38 % des syndicats de notre échantillon. Les

syndicats affiliés à la CSQ ne représentent que 0,87 % des centrales syndicales. De leur côté, les syndicats indépendants représentent 9,86 % de notre échantillon. Afin de faciliter l'interprétation de ces résultats, nous avons décidé de les traduire en fréquence relative dans le tableau 3.8 :

**Tableau 3.8**

<b>Fréquence relative de la répartition des accréditations syndicales de notre échantillon ayant au moins une clause de formation selon leur affiliation syndicale dans le secteur privé en 2003</b>			
<b>Affiliation syndicale</b>	<b>Syndicats dépourvus de clause de formation</b>	<b>Syndicats ayant au moins une clause de formation</b>	<b>Total</b>
<b>CSD</b>	38,33 %	61,67 %	100 %
<b>FTQ</b>	55,9 %	44,1 %	100 %
<b>CSN</b>	40 %	60 %	100 %
<b>CSQ</b>	0 %	100 %	100 %
<b>IND</b>	73,68 %	26,32 %	100 %
<b>Total</b>	52,6 %	47,4 %	100 %

Ce tableau nous permet d'apprécier la répartition de la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre selon l'appartenance à une centrale syndicale. La CSD compte 61,67 % de conventions collectives dans le secteur privé dans les organisations de plus de 50 employés qui sont titulaires d'au moins une clause de formation continue. Les conventions collectives négociées par un syndicat de la FTQ ont une fréquence de clause de formation s'élevant à 44,1 %. Nous remarquons qu'elle est la seule parmi les grandes centrales syndicales à avoir une majorité (55,9 %) de conventions collectives dépourvues de clause de formation de la main-d'œuvre. La CSN a un taux de présence de clause de formation se rapprochant de la CSD avec 60 % de fréquence.

La CSQ représente un cas particulier. Elle est la seule centrale syndicale affichant un score parfait (100 %). Cela peut s'expliquer par le très petit nombre de syndicats qu'elle représente

dans le secteur privé. Parmi les organisations où elle est implantée dans notre échantillon nous trouvons : l'Université de Sherbrooke (no. 131821), l'Université du Québec en Outaouais (no. 127555), la Communauté hellénique de Montréal (no. 44875), la Corporation de l'École Polytechnique de Montréal Campus de l'Université de Montréal (no. 57125), et l'Université Laval (no. 171462).

En ce qui a trait aux syndicats indépendants, nous notons que la fréquence des clauses de formation est faible soit à peine plus du quart (26,32 %). Il y a 73,68 % des conventions collectives relevant des syndicats indépendants qui ne comptent aucune clause de convention collective. Ce taux de fréquence est beaucoup moins élevé que celui des syndicats affiliés à une grande centrale syndicale. Ces données nous permettent de constater que les travailleurs dont le syndicat est affilié à une des grandes centrales sont davantage susceptibles d'être couverts par au moins une clause de formation de la main-d'œuvre. Le tableau 3.9 nous permet de brosser un portrait de la fréquence des clauses de formation entre 1998 à 2003 :

**Tableau 3. 9**

<b>Fréquence de la présence des clauses de formation parmi les syndicats affiliés à une centrale syndicale durant la période 1998 à 2003 dans le secteur privé au Québec</b>						
<b>Année</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000*</b>	<b>2001*</b>	<b>2002*</b>	<b>2003</b>
<b>CSD</b>	45,16 % (14/31)	65,31 % (32/49)	65,38 % (17/26)	50 % (9/18)	76,47 % (13/17)	61,67 % (37/60)
<b>FTQ</b>	31,37 % (101/322)	46,02 % (162/352)	54,67 % (123/225)	43,39 % (82/189)	47,12 % (90/191)	44,1 % (157/356)
<b>CSN</b>	65,82 % (52/79)	65,85 % (81/123)	62,3 % (38/61)	61,7 % (29/47)	77,27 % (34/44)	60 % (60/100)
<b>CSQ</b>	100 % (4/4)	100 % (2/2)	100 % (1/1)	100 % (2/2)	100 % (1/1)	100 % (5/5)
<b>Total</b>	38,02 % (192/505)	49,92 % (294/589)	55,56 % (195/351)	46,69 % (134/287)	53,87 % (146/271)	47,4 % (274/578)

\* Rappelons que les données disponibles pour les années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, service d'analyse des conventions collectives.

Le tableau 3.9 nous permet de constater que les syndicats locaux appartenant à une des grandes centrales syndicales ont une fréquence plus importante de clauses de formation de la main-d'œuvre. Lorsque nous analysons l'évolution des clauses de formation continue selon l'affiliation syndicale entre 1998 à 2003, nous remarquons que la fréquence des clauses de formation a augmenté dans les unités d'accréditation affiliées à la CSD et à la FTQ. Nos données indiquent que cette augmentation de la fréquence s'est manifestée dès 1999. En 1998, la fréquence des clauses de formation continue dans les syndicats de la CSD était de 45,16 % pour passer à 61,67 % en 2003. Notons qu'entre 1998 à 2003, la fréquence moyenne des clauses de formation dans les syndicats affiliés à la CSD est de 60,67 %.

Ensuite, la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les syndicats affiliés à la FTQ a connu une évolution similaire à celle de la CSD. En effet, en 1998 le taux de fréquence s'établissait à 31,37 % et en 2003, il s'établissait à 44,1 %. La fréquence moyenne des clauses de formation continue s'établit à 44,45 % entre 1998 à 2003. L'augmentation de 14 points de pourcentage de la fréquence des clauses de formation continue, tant chez les syndicats de la CSD que ceux de la FTQ, peut nous permettre de comprendre l'augmentation de la fréquence des clauses de formation au cours des années 1999-2003. Cet aspect nous permet de suggérer que les stratégies syndicales peuvent avoir un effet sur l'augmentation de la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre en plus de la mise en œuvre de la loi du 1 %, comme nous l'avons expliqué lors de la présentation de notre modèle conceptuel.

Toutefois, nous notons que la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre demeure relativement stable dans les unités d'accréditation affilié à la CSN et à la CSQ. La fréquence moyenne des clauses de formation continue des syndicats locaux affiliés à la CSN est de 65,49 %, tandis que cette fréquence s'établit à 100 % chez les syndicats affiliés à la CSQ.

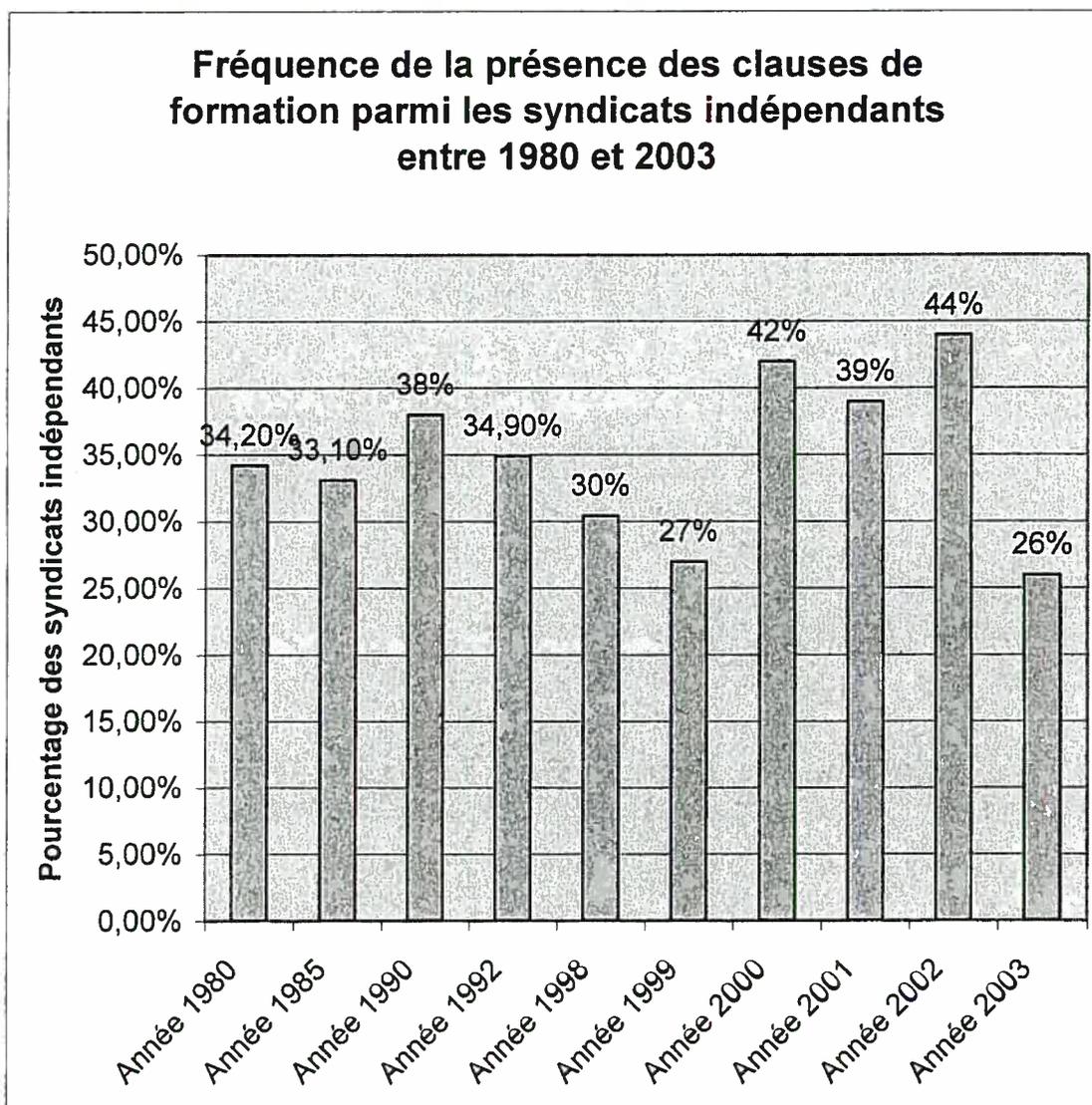
Maintenant, nous cherchons à connaître la dynamique de l'évolution des syndicats indépendants à travers la période 1998 à 2003 pour pouvoir comparer nos résultats avec ceux de Morissette par la suite. Le tableau numéro 3.10 illustre l'évolution de la fréquence de la présence des clauses de formation parmi les syndicats indépendants.

Tableau 3.10

<b>Fréquence de la présence des clauses de formation parmi les syndicats indépendants durant la période 1998 à 2003</b>						
<b>Année</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000*</b>	<b>2001*</b>	<b>2002*</b>	<b>2003</b>
<b>Nombre de syndicats indépendants ayant au moins une clause de formation/ nombre de syndicats indépendants</b>	21/69	17/63	16/38	12/31	8/18	15/57
<b>Fréquence des clauses de formation chez les syndicats indépendants (%)</b>	30,43 %	26,98 %	42,11 %	38,71 %	44,44 %	26,32 %

\* Rappelons que les données disponibles entre 1980 à 1995 proviennent de l'étude de Morissette. Les données des années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, service d'analyse des conventions collectives.

Tableau 3. 11



Ces données nous portent à croire que les clauses de formation continue découlant d'une négociation collective entre une organisation privée et un syndicat indépendant représentent un pourcentage relativement faible au cours de la période 1980 à 2003. Rappelons que les données des années 1980, 1985, 1990, et 1992 proviennent des travaux réalisés par Morissette (Morissette, 1993 : 70 Tableau 6). En 1980, la fréquence des syndicats indépendants ayant une clause de formation s'élevait à 34,2 %. En 1998, elles représentaient 30,43 % des clauses de formation négociées, tandis qu'en 2003 elles représentent 26,32 % des clauses de formation continue. Même si la fréquence des clauses de formation chez les syndicats

indépendants atteint des sommets en 1990 avec 38 %, en 2001 avec 39 %, et en l'an 2000 avec 42 %, nous constatons au cours de la période étudiée (1980-2003) que la fréquence des clauses de formation dans les conventions collectives négociées par les syndicats indépendants est toujours demeurée minoritaire (inférieur à 50 %). Au cours de la période étudiée, nous notons que la moyenne de fréquence des clauses de formation est de 34,82 %.

Alors, nous concluons que le fait d'être affilié à une centrale syndicale semble avoir un impact positif sur la fréquence de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives de 50 employés et plus dans le secteur privé de la province de Québec, ce qui confirme notre troisième hypothèse. Ces résultats sont conformes à ceux de certains auteurs de notre revue de la littérature tels que Frost (2001), Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden (1994).

### 3.4 Réponse à la quatrième hypothèse

Nous rappelons que notre quatrième hypothèse repose sur la prémisse que la durée d'une convention collective a un impact sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre. Nous allons tenter de vérifier la présente hypothèse à partir du tableau 3.12 qui dresse un portrait de la répartition des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la durée des conventions collectives déposées au cours de l'année 2003.

**Tableau 3.12**

<b>Clauses de formation de la main-d'œuvre selon la durée des conventions collectives durant l'année 2003</b>					
<b>Durée des conventions collectives</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>0 à 12 mois</b>	8		4	9	21
<b>13 à 24 mois</b>	14		6	2	22
<b>25 à 36 mois</b>	96	7	54	47	204
<b>37 à 48 mois</b>	41	1	26	30	98
<b>49 à 60 mois</b>	71	4	20	23	118
<b>61 à 72 mois</b>	53	4	12	17	86
<b>73 mois et plus</b>	21		4	4	29
<b>Total</b>	304	16	126	132	578

Dans le but de faciliter l'interprétation de nos résultats, nous avons traduit les résultats en fréquence relative dans le tableau 3.4.2 :

**Tableau 3. 13**

<b>Fréquence relative des clauses de formation de la main-d'œuvre selon la durée des conventions collectives durant l'année 2003</b>					
<b>Durée des conventions collectives</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>0 à 12 mois</b>	38,1 %		19,05 %	42,85 %	100 %
<b>13 à 24 mois</b>	63,64 %		27,27 %	9,09 %	100 %
<b>25 à 36 mois</b>	47,06 %	3,43 %	26,47 %	23,04 %	100 %
<b>37 à 48 mois</b>	41,84 %	1,02 %	26,53 %	30,61 %	100 %
<b>49 à 60 mois</b>	60,17 %	3,39 %	16,95 %	19,49 %	100 %
<b>61 à 72 mois</b>	61,63 %	4,65 %	13,95 %	19,77 %	100 %
<b>73 mois et plus</b>	72,42 %		13,79 %	13,79 %	100 %
<b>Total</b>	52,6 %	2,77 %	21,8 %	22,83 %	100 %

À première vue, les résultats du présent tableau sont pour le moins surprenants car la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre est plus élevée dans les conventions collectives de courte durée. En effet, ce sont dans les conventions d'une durée de « 0 à 12 mois » que nous trouvons le moins de conventions collectives soit 38,1 % qui ne possèdent pas de clause de formation. Les contrats collectifs de travail ayant au moins une clause de

formation représentent 61,9 % des conventions d'une durée de « 0 à 12 mois», dont 19,05 % se situent dans la catégorie « aide financière seulement» et 42,85 % dans la catégorie « comité conjoint et aide financière».

Toutefois, nous constatons que la tendance est inversée en ce qui concerne la catégorie des «12 à 24 mois» où les conventions collectives dépourvues de clause de formation atteignent 63,64 %. Nous notons que c'est dans cette classe que nous trouvons le plus de clauses dans la catégorie « aide financière seulement» avec 27,27 % des clauses de formation. C'est dans cette classe que nous dénotons le moins de clauses ayant « un comité conjoint avec aide financière» avec 9,09 % de ce type de clauses.

Ensuite, nous notons que la fréquence des clauses de formation est répartie de façon pratiquement égale dans la classe des « 25 à 36 mois». Les conventions n'ayant « aucune clause» de formation constituent 47,06 % de cette catégorie alors que les clauses comptant au moins une clause de formation représentent 52,94 % de cette catégorie (3,43 % qui ont un « comité conjoint seulement», 26,47 % dans la catégorie « aide financière seulement», et 23,04 % possèdent «comité conjoint avec aide financière»).

La catégorie de conventions collectives dont la durée oscille entre « 37 à 48 mois» en est une qui se démarque par une majorité de conventions possédant au moins une clause de formation pour 58,16 % d'entre elles (ou 41,84 % sans clause). C'est dans cette catégorie que nous trouvons le plus de conventions collectives (30,61 % d'entre elles) qui cumulent une clause de « comité conjoint avec aide financière». Les conventions collectives prévoyant une clause « aide financière seulement» représentent un peu plus du quart (26,53 %) de cette catégorie.

Par contre, lorsque nous analysons les catégories subséquentes nous observons que la tendance dans les fréquences des clauses de formation prend une allure différente. Lorsque nous analysons les données des conventions collectives dont la durée de vie se situent dans les catégories de « 49 à 60 mois» et de « 61 à 72 mois», nous remarquons que les résultats entre les deux catégories sont similaires. En effet, nous constatons que ces deux catégories sont largement dominées par des conventions collectives ne possédant « aucune clause de formation», soit 60,17 % et 61,63 %. Nous notons qu'il en est de même avec les clauses de la catégorie «comité conjoint avec aide financière» qui représentent respectivement

19,49 % et 19,77 %. Les conventions classées dans la catégorie « aide financière seulement » contiennent 16,95 % et 13,95 % de ce type de clause. Notons que c'est dans la catégorie de « 61 à 72 mois » que nous trouvons le plus grand nombre de clauses dans la classe « comité conjoint seulement » avec 4,65 % de ceux-ci.

Par la suite, on peut voir que la tendance qui se dégageait dans les deux classes précédentes tend à s'accroître avec la catégorie des conventions durant « 73 mois et plus ». Dans cette catégorie, nous observons que près du trois quart (72,42 %) des conventions collectives de cette catégorie n'ont aucune clause de formation. Enfin, les clauses des catégories « aide financière seulement » et « comité conjoint avec aide financière » ont chacune 13,79 % de clauses de formation continue.

Globalement, ces résultats ne supportent pas notre hypothèse. Nous constatons qu'il ne semble pas y avoir de lien positif entre la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre et la durée de celles-ci. Au contraire, il semble que les conventions collectives de longue durée soient moins bien pourvues dans ce type de clauses. Quand nous observons les résultats de notre échantillon, nous remarquons qu'il y a une majorité de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions se situant dans les catégories suivantes : celles de « 0 à 12 mois », « 25 à 36 mois » et de « 37 à 48 mois ». Cependant, la catégorie de conventions collectives dont la durée de vie est de « 13 à 24 mois » vient en quelque sorte brouiller les cartes parce qu'elle contient une majorité de contrats collectifs de travail sans clause de formation continue. Lorsque nous regroupons les classes de conventions collectives dont la durée est de 0 à 48 mois, nous remarquons que les conventions ayant au moins une clause de formation sont majoritaires (186/345) avec 53,91 % par rapport à 46,09 % qui n'ont pas de clause de formation.

De leur côté, les résultats de notre échantillon révèlent une certaine tendance indiquant que les conventions collectives de plus longue durée, c'est-à-dire celles des catégories de 49 mois et plus, possèdent davantage de contrats collectifs de travail n'ayant « aucune clause » de formation continue (145/233) avec 62,23 % d'entre elles. Toutefois, nous sommes en droit de nous demander si les résultats de l'analyse que nous avons effectuée pour 2003 sont constants au cours de la période 1998 à 2003 à la lumière du tableau 3.14 :

Tableau 3.14

<b>Fréquence relative des c.c. ayant au moins une clause de formation de la main-d'œuvre selon la durée des conventions collectives entre 1998 et 2003</b>						
<b>Durée de vie des conventions collectives</b>	<b>C.c. ayant au moins une clause de formation en 1998</b>	<b>C.c. ayant au moins une clause de formation en 1999</b>	<b>C.c. ayant au moins une clause de formation en 2000*</b>	<b>C.c. ayant au moins une clause de formation en 2001*</b>	<b>C.c. ayant au moins une clause de formation en 2002*</b>	<b>C.c. ayant au moins une clause de formation en 2003</b>
<b>0 à 12 mois</b>	62,5 % (5/8)	71,43 % (5/7)	50 % (3/6)	0 % (0/4)	33,34 % (3/9)	61,9 % (13/21)
<b>13 à 24 mois</b>	44,19 % (19/43)	38,1 % (16/42)	65 % (13/20)	30,77 % (4/13)	50 % (7/7)	36,36 % (8/22)
<b>25 à 36 mois</b>	33,37 % (74/220)	51,92 % (135/260)	54,73 % (81/148)	51,14 % (45/88)	65,17 % (58/89)	52,94 % (108/204)
<b>37 à 48 mois</b>	44,87 % (35/78)	52,56 % (41/78)	65,38 % 34/52	54,39 % (31/57)	62,16 % (23/37)	58,16 % (57/98)
<b>49 à 60 mois</b>	37,36 % (19/52)	46,27 % 62/134	48,49 % (32/66)	41,18 % (21/51)	51,61 % (32/62)	39,83 % (47/118)
<b>61 à 72 mois</b>	36,54 % (19/52)	45,76 % (27/59)	53,7 % (29/54)	39,29 % (22/56)	38,46 % (20/52)	38,37 % (33/86)
<b>73 mois et plus</b>	46,15 % (6/13)	88,89 % (8/9)	60 % (3/5)	61,11 % (11/18)	37,5 % (3/8)	27,58 % (8/29)
<b>Total</b>	38,02 % (192/505)	49,92 % (294/589)	55,56 % (195/351)	46,69 % (134/289)	54 % (146/271)	47,4 % (274/578)

\* Rappelons que les données disponibles pour les années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, service d'analyse des conventions collectives.

Lorsque nous observons les données du tableau 3.14, il ne semble pas y avoir de liens entre la durée de vie d'une convention collective et la fréquence des clauses de formation de la main-

d'œuvre dans les conventions collectives. Nous notons que la fréquence des clauses de formation continue est plus importante dans les catégories de conventions collectives dont la durée de vie pourrait être qualifiée d'intermédiaire. En effet, la fréquence moyenne des conventions collectives dont la durée de vie se situe entre 25 à 36 mois est de 51,55 %, et elle est de 56,25 % de pour les conventions collectives qui ont une durée de vie oscillant entre 37 à 48 mois. Parmi les conventions collectives de courte durée, nous remarquons que la fréquence des clauses de formation est supérieure dans les contrats collectifs dont la durée de vie est inférieure à 12 mois que dans la catégorie des conventions dont la durée de vie se situe entre 13 à 24 mois.

Par contre, lorsque nous analysons les conventions collectives de longue durée, nous constatons que la tendance s'inverse. Les conventions collectives ayant une durée de vie se situant entre 49 à 60 mois comptent en moyenne 44,12 % de clauses de formation. Ce taux de fréquence de clauses de formation de la main-d'œuvre glisse à 42,02 % dans les conventions collectives dont la durée de vie oscille entre 61 à 72 mois. En ce qui concerne la catégorie de conventions collectives dont la durée de vie est supérieure à 73 mois, la fréquence moyenne des clauses de formation est de 53,54 %. Toutefois, nous invitons le lecteur à mettre un bémol sur ce chiffre car les variations entre les années 1998 à 2003 sont importantes, surtout durant les années 2000 à 2002 où la compilation effectuée par le ministère du Travail est incomplète.

Cet aspect de nos résultats de recherche semble aller à l'encontre des résultats de recherche de Mayer qui avait noté qu'il y avait une légère augmentation des clauses de formation chez les conventions collectives de longue durée (Mayer, 1999 : 85). Malgré cet état de fait, celle-ci constata que pour un bon nombre de conventions collectives, l'allongement de la durée de vie n'entraîna pas de changements dans le contenu des clauses par rapport à l'ancien contrat de travail : « nous observons premièrement, dans une forte majorité des cas, qu'il n'y a pas de changement dans les clauses qui nous intéressent par rapport à la convention collective précédente » (Mayer, 1999 : 85). Puisque la longévité d'une convention collective n'implique pas nécessairement de changement dans les clauses, ceci pourrait expliquer pourquoi nous ne trouvons pas plus de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives de longue durée.

### **3.5 Réponse à la cinquième hypothèse**

Notre cinquième hypothèse présume que le contenu des conventions collectives peut aller au-delà des exigences minimales prévues par la loi (article 9 de la loi du 1 %). Nous nous sommes inspirés de Dunlop quand celui-ci affirma que de la règle substantive (la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), il peut en découler une variété de pratiques et de comportements dans la réalité quotidienne des acteurs (Dunlop, 1958 : 13 et 26). La réponse à la présente hypothèse s'articulera de la façon suivante : dans un premier temps nous expliquerons comment nous avons bâti notre échantillon de recherche. Dans un deuxième temps, nous présenterons la codification du ministère du Travail à partir d'extraits de clause de formation de la main-d'œuvre tirés de notre échantillon. Dans un troisième temps, nous illustrerons comment la loi du 1 % a influencé les clauses de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Québec afin de vérifier si les clauses de formation viennent bonifier la loi.

#### **3.5.1 La construction de notre échantillon de recherche**

Durant la présente section, nous effectuerons le sommaire des clauses de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé pour l'année 2003. Ensuite, nous expliquerons comment nous avons construit notre échantillon de recherche

Parmi les conventions collectives du secteur privé au Québec en 2003, nous en avons dénombré un total de 274 qui avaient au moins une clause de formation de la main-d'œuvre. Sur les 274 clauses de formation, nous en trouvons 132 (48,18 %) qui ont deux clauses de formation de la main-d'œuvre soient une clause de comité conjoint, et une clause d'aide financière. Il y a 126 conventions collectives (45,99 %) qui ont uniquement une clause d'aide financière. Enfin, il y a 16 conventions collectives (5,83 %) qui possèdent uniquement une clause de comité conjoint. Nous avons réparti les différentes catégories de clauses de formation selon la codification du ministère du Travail. Rappelons que c'est cette même codification qui nous a servi pour bâtir notre modèle conceptuel lors du chapitre précédent.

**Tableau 3.15 Répartition des comités bipartites en 2003**

	Codification du ministère	Nombre de clauses en 2003	Nombre de clauses sélectionnées
Comité conjoint seulement	Pas de précision (1)	6	6
	Décisionnel (2)	3	3
	Consultatif (3)	7	7
	Total de	16	16

Nous avons dénoté que notre échantillon compte 16 conventions collectives qui possèdent uniquement une clause de comité bipartite de formation. Puisque celles-ci représentent un petit nombre de notre échantillon, nous avons décidé de sélectionner l'ensemble de ces clauses afin de nous familiariser avec ces divers types de comité.

**Tableau 3.16 Répartition des conventions ayant uniquement une clause d'aide financière**

	Codification du ministère	Nombre de clauses en 2003	Nombre de clauses sélectionnées
Aide financière seulement	Pas de précision sur celle-ci (1)	71	21
	Remboursement complet sans restriction (2)	2	2
	Remboursement complet avec restriction (3)	26	15
	Remboursement partiel sans restriction (4)	1	1
	Remboursement partiel avec restrictions (5)	21	10
	Autre disposition (9)	5	4
	Total de	126	53

Par la suite, nous avons considéré les conventions collectives qui sont dépourvues de comité bipartite de formation. Les clauses de formation de ces conventions collectives prévoient uniquement une aide financière pour les employés assujettis à celle-ci. Nous avons reproduit la répartition de ce type de clause de formation dans le tableau 3.16.

Pour bâtir notre échantillon de conventions collectives comportant uniquement une «aide financière seulement», nous avons sélectionné au hasard 53 conventions collectives. Les catégories de conventions collectives comptant un petit nombre de clauses de formation ont été recensées au complet, sauf dans celle qui est indiquée «Autre disposition (9)» où nous en avons recensé 4 sur cinq (la cinquième n'était pas disponible). Pour les catégories «Remboursement complet avec restriction (3)» et «Remboursement partiel avec restrictions (5)» nous avons recensé une clause de ce type sur deux, c'est-à-dire que lorsque nous rencontrons ce type de clause, nous sélectionnons une clause sur deux. Nous avons fait de même avec la catégorie «Pas de précision sur celle-ci (1)» dans laquelle nous avons sélectionné une clause de formation de ce type sur trois compte tenu de leur nombre élevé. Ainsi, nous nous assurons que les clauses de formation sont choisies de façon aléatoire.

**Tableau 3.17 Répartition des conventions ayant un comité conjoint «Pas de précision (1)»**

	Type de comité	Type d'aide financière	Nombre de clauses en 2003	Nombre de clauses sélectionnées
Comité conjoint et aide financière	Pas de précision (1)	Pas de précision sur celle-ci (1)	16	14
		Remboursement complet sans restriction (2)	0	0
		Remboursement complet avec restriction (3)	2	2
		Remboursement partiel sans restriction (4)	0	0
		Remboursement partiel avec restrictions (5)	1	1
		Autre disposition (9)	0	0
		Total de 19	17	

De plus, notre échantillon compte pas moins de 132 clauses de formation ayant un «comité conjoint» et une clause «d'aide financière». Dans sa codification, le ministère du Travail a créé trois catégories de comités conjoints : ceux qui sont dans la catégorie « Pas de précision (1)», ceux dans la catégorie « Décisionnel (2)», et les autres dans la catégorie « Consultatif (3)». Dans la catégorie « Pas de précision (1)» prévoyant de «l'aide financière», nous avons recensé 19 conventions collectives dans cette catégorie. Compte tenu de leur petit nombre, nous avons décidé de recenser toutes les clauses de cette catégorie, mais il y a deux clauses de type «Pas de précision sur celle-ci (1)» qui n'étaient pas disponibles lors de notre visite au ministère, ce qui explique pourquoi notre échantillon compte 14 clauses de ce type sur 16.

**Tableau 3.18 Répartition des comités bipartites de nature «Décisionnel (2)»**

	Type de comité	Type d'aide financière	Nombre de clauses en 2003	Nombre de clauses sélectionnées
Comité conjoint et aide financière	Décisionnel (2)	Pas de précision sur celle-ci (1)	27	14
		Remboursement complet sans restriction (2)	0	0
		Remboursement complet avec restriction (3)	5	3
		Remboursement partiel sans restriction (4)	0	0
		Remboursement partiel avec restrictions (5)	4	4
		Autre disposition (9)	3	3
		Total de 39	24	

Au cours de l'année 2003, nous avons dénombré 39 clauses de formation dans la catégorie de comité conjoint « Décisionnel (2)» avec une clause «d'aide financière». Lorsque nous avons bâti notre échantillon, nous avons décidé de recenser toutes les clauses d'aide financière de type «Autre disposition (9)», «Remboursement partiel avec restrictions (5)», et celles de «Remboursement complet avec restriction (3)». Toutefois, en ce qui concerne cette dernière

catégorie de clause, il y a eu deux conventions collectives (sur 5) qui n'étaient pas disponibles au ministère du travail. Enfin, en ce qui a trait aux conventions se situant dans la catégorie « Pas de précision sur celle-ci (1) », nous avons décidé d'en choisir une sur deux, ce qui explique pourquoi notre échantillon compte 14 clauses de formation de ce type.

**Tableau 3.19 Répartition des comités conjoints «Consultatifs (3)»**

	Type de comité	Type d'aide financière	Nombre de clauses en 2003	Nombre de clauses sélectionnées
Comité conjoint et aide financière	Consultatif (3)	Pas de précision sur celle-ci (1)	39	19
		Remboursement complet sans restriction (2)	1	1
		Remboursement complet avec restriction (3)	23	13
		Remboursement partiel sans restriction (4)	0	0
		Remboursement partiel avec restrictions (5)	7	6
		Autre disposition (9)	4	4
		Total de 74	43	

Par la suite, la compilation du ministère du Travail a dénombré 74 clauses de formation cumulant un comité bipartite «Consultatif (3)» avec une clause «d'aide financière». Les catégories «d'aide financière» dont il existe peu de clauses ont été recensées au complet, sauf pour la modalité « Remboursement partiel avec restrictions (5) » parce qu'il y avait une clause de formation non disponible. Cependant, pour les catégories « Pas de précision sur celle-ci (1) », et « Remboursement complet avec restriction (3) » nous avons recensé une clause sur deux afin de bâtir notre échantillon de recherche.

Les tableaux numéros 3.15 à 3.19 résument donc le décompte des 274 conventions collectives qui possèdent au moins une clause de formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Québec en 2003, et la manière dont nous avons bâti notre échantillon de 153 conventions collectives afin d'effectuer notre analyse qualitative.

### **3.5.2 Présentation du contenu des clauses de formation de la main-d'oeuvre**

Au cours de la présente partie, nous présenterons le contenu de la codification du ministère du Travail à partir d'extraits de clause de formation de la main-d'œuvre tirés de notre échantillon. Pour reprendre les termes de Deslauriers : « Analyser le contenu, c'est rechercher les informations qui s'y trouvent, dégager le sens ou les sens de ce qui est présenté, formuler et classer tout ce que contient ce document ou communication » (Deslauriers, 1991 : 79). Pour ce faire, nous décrivons les différentes catégories de comités bipartites et les différentes catégories d'aide financière. Les modalités de ces deux types de clauses sont les dimensions qualitatives que nous avons exposées au cours de l'élaboration de la variable dépendante de notre modèle conceptuel (voir le tableau 2.1).

De plus, nous avons intégré les clauses de formation qui prévalaient lors de l'ancienne codification afin d'élargir la grille d'analyse : les clauses de congé sans solde ou congé d'éducation, les clauses de formation liées à la santé et sécurité au travail (SST), et les clauses de formation liées aux changements technologiques. Cela permet de faire une recherche approfondie afin de savoir s'il n'existerait pas des clauses de formation qui échappaient à la codification officielle du ministère. Durant nos recherches au ministère du Travail à Québec, nous avons découvert avec le concours de M. Bernard Pelletier l'existence de la prime de formation.

#### **3.5.2.1 Les comités conjoints**

Comme nous avons indiqué au cours du chapitre précédent, le ministère a défini la composante comité conjoint selon trois indicateurs possibles : si le comité conjoint (comprenant l'employeur et le syndicat selon l'article 9 de la loi du 1%) est décisionnel (2), s'il est de nature purement consultative (rôle limité du syndicat) (3), ou encore, aucune précision (1) sur le rôle de celui-ci. Afin de mieux saisir les différentes caractéristiques de ces comités bipartites de formation, nous allons les analyser dans le cadre d'une perspective dunlopienne. Lors de l'élaboration de sa théorie de l'approche systémique du système de relations industrielles (1956), Dunlop expliqua que le marché du travail est régi par deux types de règles : les règles de nature procédurale et celles de nature substantive (Dunlop, 1958 : 13 et 26). Précisons que les règles de nature procédurale touchent davantage l'organisation des rapports entre les différents acteurs du système de relations industrielles, et que les règles de nature substantive définissent le rôle et la place de chacun des acteurs à l'intérieur du système de relations industrielles.

Les comités de nature décisionnelle (2) sont des comités dans lesquelles l'employeur partage une partie de sa prérogative en matière de formation continue avec le syndicat. Notre échantillon de conventions collectives compte 27 comités de nature décisionnelle. D'ailleurs, il n'est pas rare que le texte de la convention collective le qualifie de comité paritaire. La plupart du temps, la clause mentionne quelle sera la composition du comité, habituellement il y a autant de représentants patronaux que syndicaux. La clause précise l'étendue du mandat du comité, dont la définition des besoins de formation, elle peut déterminer les formations qui seront offertes et en effectuer le suivi, et le comité peut aussi se donner comme mandat de contrôler les coûts. Souvent, le comité choisit les employés qui sont susceptibles de recevoir une formation. Ils sont choisis en fonction de leurs compétences, et à compétence égale, le comité va favoriser les employés qui ont le plus d'ancienneté. La lettre d'entente conclue entre Ispat Sidbec inc. et un syndicat affilié à la FTQ illustre bien notre propos :

*« Lettre d'entente  
Comité paritaire de formation 8897*

*Les phénomènes tels que la surcapacité de production à l'échelle mondiale, l'évolution des marchés, la mondialisation de la concurrence ont affecté l'industrie sidérurgique canadienne au cours des dernières années. Pour conserver sa place concurrentielle, elle doit procéder à des innovations technologiques, améliorer la qualité des produits et augmenter la productivité, de façon continue.*

*Le perfectionnement des employés est un des éléments de base pour relever ce défi et faire en sorte que les unités stratégiques soient les plus efficaces possible.*

*À cet effet, la Compagnie et la Syndicat conviennent de former un Comité paritaire de formation pour l'unité stratégique des barres et profilés. Ce Comité, en tenant compte de l'orientation générale des besoins de formation déterminée par la direction générale de l'unité stratégique et des budgets à cet égard établis sur une base annuelle par celle-ci, aura comme mandat de :*

- 1. Évaluer les besoins de formation ;*
- 2. Identifier les priorités de formation ;*

3. *Préparer le plan de formation sur une base annuelle ;*
4. *Choisir des formateurs, des lieux de formation et des ressources extérieures ;*
5. *Accepter le contenu des cours de formation pour assurer que ceux-ci rencontrent les besoins de formation identifiés ;*
6. *Faire le suivi des activités de formation ;*
7. *Mesurer les résultats.*

*Le Comité paritaire sera formé de deux membres, soit 1 représentant de la Compagnie et 1 représentant du Syndicat.*

*Chaque partie nommera son représentant au sein de ces Comités.*

*Les membres du Comité paritaire de formation ne subiront pas de perte de salaire en raison de leur participation aux activités de ce Comité.*

*Le Comité paritaire se réunira une (1) fois par mois à l'exclusion des mois de juin, juillet, août et décembre.*

*La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont des besoins spécifiques de formation pour les cadres et les officiers du Syndicat, laquelle formation est exclue de cette entente» (Ispat Sidbec inc., no. 025833).*

Dans les comités bipartites de formation de la main-d'œuvre qui ont des pouvoirs décisionnels, l'employeur se trouve à partager avec le syndicat tant des aspects relatifs aux règles procédurales qu'aux règles de nature substantive. Lorsque nous lisons la présente clause, nous remarquons que les sept points qui définissent le mandat du comité sont des règles de nature substantive. Les autres aspects qui concernent le fonctionnement du comité tels que sa composition, le fait de s'assurer que les membres du comité continuent à être rémunérés, et de prévoir la fréquence des réunions sont toutes des règles de nature procédurale.

Par la suite, la codification du ministère a créé une catégorie de comités dits «consultatifs» (3). Notre échantillon compte cinquante clauses de ce type de comité. Ces clauses indiquent la composition du comité, elles réfèrent à l'identification des besoins de formation pour formuler

des recommandations à l'employeur. Le comité peut participer à l'élaboration des pratiques de formation. Il peut évaluer les résultats de ces pratiques de formation. Habituellement, l'employeur forme les employés selon leurs compétences tout en respectant le principe de l'ancienneté tant que cela lui est possible. Enfin, la principale caractéristique de ce type de comité est que ses décisions ne lient pas l'employeur, il joue davantage un rôle conseil auprès de l'employeur. La rédaction de ce type de clause prévoit uniquement des règles de nature procédurales. Cependant, il y a des comités qui ne peuvent être classés comme des comités bipartites décisionnels mais qui ont un rôle plus important qu'un comité purement consultatif. En voici un exemple :

*« 28.00 Comité Paritaire sur la formation*

*Le Comité Paritaire sur la Formation est composé de trois (3) représentants de la section locale 869 ayant atteint le niveau A de leur classification, du chef de service de la formation technique ainsi que d'un représentant de la Compagnie.*

*Le Comité se rencontre au minimum une fois par mois.*

*Le rôle du Comité, sans être exclusif, est de :*

- 1- Établir les besoins de formation technique et du développement des compétences des employés visant un développement de carrières à long terme chez Rolls-Royce Canada et ce, en fonction des objectifs d'affaires de la Compagnie ;*
- 2- Établir les objectifs, les priorités d'intervention et la mise en place de l'ensemble des programmes de formation technique et ce, en fonction des objectifs d'affaires ;*
- 3- Avoir accès aux dossiers de Formation/Qualification des employés de l'usine (Banque de données)*
- 4- Contrôler les suivis de Formation ;*
- 5- Émettre des recommandations sur les demandes de formation soumises par les membres salariés ou par l'employeur ;*
- 6- Établir des mécanismes de reconnaissances et critères des acquis/formation là où il n'y en a pas de déjà prévu par le Ministère de l'Éducation ou par un ordre professionnel ;*
- 7- Émettre des recommandations sur le choix des lieux de formation et des ressources externes ;*

- 8- Réviser les contenus des examens et le résultat des cas d'échec ;
- 9- Participer à la sélection des apprentis long terme ;
- 10- Proposer des solutions aux problèmes qui pourraient surgir et faire des recommandations en conséquences». (Rolls-Royce Canada Ltée., no. 24208).

Cette clause de comité bipartite de formation prévoit des règles de nature procédurale comme le fait de prévoir que les employés qui vont siéger doivent avoir atteint la catégorie A, le fait de prévoir la fréquence des réunions, ou encore, d'avoir accès à la banque de données qui contient le dossier des employés. Il y a des règles substantives avec lesquelles l'employeur accorde au syndicat un rôle purement consultatif comme c'est le cas des alinéas 5, 7, et 10 de cette clause. Ces règles concernent les recommandations sur le choix des formations, des recommandations sur les ressources externes que l'employeur désire allouer à la formation, et faire des recommandations sur les problèmes qui pourraient surgir suite à la mise en œuvre des pratiques de formation. L'employeur s'assure ainsi de conserver sa prérogative patronale.

Par contre, il est important de mentionner que l'employeur partage une partie de sa prérogative en matière de formation avec le syndicat comme c'est le cas aux alinéas 1, 2, 4, 6, 8, et 9. Le libellé de la convention codifie des règles de nature substantive comme l'élaboration et la mise sur pied de programmes de formation en fonction des objectifs d'affaires de la compagnie, d'effectuer un suivi sur les formations dispensées, d'établir des mécanismes de reconnaissances des formations, et de participer à la sélection des apprentis. L'intérêt de cette clause repose sur le fait qu'elle compte les différents types de règles qui puissent exister.

Le ministère du Travail a créé une troisième catégorie de comité bipartite : le comité bipartite de formation n'ayant «Aucune précision» (1). Notre échantillon compte 23 comités bipartites de cette catégorie. Ces comités sont appelés ainsi compte tenu du fait que la rédaction de la clause de comité bipartite de formation fournit peu de renseignements quant au rôle de celui-ci et aux modalités de fonctionnement dudit comité. Cependant, nous considérons que le contenu des clauses de ces comités se situe davantage dans la lignée des «comités consultatifs» que dans celui des «comités décisionnels». Nous allons présenter quelques exemples afin de soutenir notre affirmation :

« 10.05 Toutes les questions relatives à la formation et au perfectionnement seront portées à l'attention du Comité de relations professionnelles » (Super C inc., no. 170050).

Parfois, la clause peut compter un peu plus de détails comme celle-ci :

*« Article 29 Comité de formation*

*Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de la Loi sur la formation de la main-d'œuvre dans la mesure où ces dispositions sont applicables à l'employeur.*

*L'employeur et le syndicat forment un comité de formation composé de deux (2) personnes représentantes désignées par le syndicat et de deux (2) personnes représentantes désignées par l'employeur.*

*Les parties se rencontrent à la demande de l'une ou de l'autre des parties. Si ces rencontres ont lieu durant les heures de travail, il n'y a pas de perte de salaire » (Les Jardins du Haut Saint-Laurent (1990) Enr., no. 142042).*

Comme nous pouvons le constater, la rédaction de ces clauses fournit bien peu de renseignements, sauf en ce qui concerne la composition du comité bipartite dans lequel le libellé de la clause de formation peut nous indiquer la composition du comité. Il s'agit d'un bel exemple d'une clause de comité bipartite de formation de nature purement procédurale.

### **3.5.2.2 L'analyse des clauses prévoyant une «aide financière»**

Maintenant, nous allons analyser les différentes catégories «d'aide financière» tel que codifiées par le ministère du Travail dans le but de mieux cerner les différents types de support monétaire que les employeurs allouent à la formation continue. Rappelons que notre échantillon compte 137 clauses de formation prévoyant une « aide financière ». En ce qui concerne la composante aide financière, rappelons que le ministère du Travail a prévu un certain nombre d'indicateurs comme nous l'avons indiqué au cours du chapitre précédent. Plus précisément, il en a établi six : il est possible qu'il n'y ait pas de précision sur l'aide financière (1), la clause peut prévoir un remboursement complet sans restriction (2), elle peut prévoir un remboursement complet avec restrictions (3), elle peut prévoir un remboursement partiel sans restriction (4), elle peut être une clause de remboursement partiel avec restrictions

(5), et le ministère peut stipuler qu'il est possible qu'il y ait une autre disposition non précisée (9). Étant donné que la codification du ministère est très sommaire et se limite aux éléments mentionnés ici, nous croyons pertinent d'analyser ces différents types de clauses de conventions collectives, afin d'en connaître davantage les caractéristiques. Cela nous permettra de spécifier le type de règles produit dans la foulée de la loi du 1 %.

D'abord, le ministère du Travail a créé une catégorie de clause de formation de la main-d'œuvre s'intitulant « aucune précision sur l'aide financière (1) ». Le ministère du Travail a créé cette catégorie pour compiler les clauses de formation de la main-d'œuvre qui ne précisait pas exactement la nature ou le montant de cette aide allouée à la formation continue. Au fond, dans ces catégories de conventions, le libellé du texte de la convention collective ne précise pas la nature de l'aide financière afin de pouvoir conserver plus facilement une marge de manœuvre auprès des différentes catégories d'employés. Cependant, ce n'est pas parce que le montant de l'aide financière n'est pas indiqué qu'il n'est pas identifiable. Prenons l'exemple de la convention collective des chargés de cours de l'Université de Montréal :

**« Article 16 : Formation professionnelle et perfectionnement »**

*16.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'activités de formation professionnelle et de perfectionnement pour les chargés de cours, assurant l'enrichissement des connaissances, le développement des habiletés pédagogiques et la mise à jour des enseignements.*

*16.02 L'Université consacre pour les activités de formation professionnelle et de perfectionnement de trente (30) cours de trois (3) crédits par année universitaire.*

*De ce montant, un minimum de douze (12) cours de trois (3) crédits doivent être utilisés annuellement pour la formation professionnelle.*

*Les sommes qui sont inutilisées à l'intérieur d'une année universitaire sont reportées automatiquement à l'année universitaire suivante.*

*16.03 Les parties conviennent de créer un comité paritaire composé de quatre (4) membres : deux personnes nommées par l'Université et deux personnes nommées par le Syndicat... »*

(Université de Montréal, no 104513).

L'aide financière n'est pas spécifiquement spécifiée, mais il est relativement facile de connaître le coût des trente cours de trois crédits universitaires. Ces clauses d'aide financière mentionnent que l'employeur défraie les frais de formation continue. Cette clause est à l'image de plusieurs autres clauses de formation que nous trouvons dans la catégorie s'intitulant « aucune précision sur l'aide financière (1) ». La clause indique les frais qu'elle défraie sans les chiffrer.

La codification « aucune précision sur l'aide financière (1) » s'intitule ainsi parce que le libellé de la convention collective ne prévoit pas de montant spécifique comme aide financière. La mention d'aide financière peut être générale comme celle-ci :

*« Article 17 – Formation professionnelle*

*17.01 a) L'Employeur reconnaît la nécessité de la formation continue et le perfectionnement des salariés dans le but d'assurer la polyvalence et l'efficacité du travail.*

*b) Les parties conviennent que la formation professionnelle des salariés est un sujet à l'ordre du jour du comité des relations de travail.*

*17.02 a) Si l'Employeur demande à un salarié de suivre un cours ou un programme de perfectionnement, le salarié est réputé être au travail pendant ladite formation. Il reçoit son salaire et bénéficie de dispositions de la convention collective. Le salarié se fait rembourser les frais d'inscription et les frais de scolarité ainsi que les frais de transport s'il y a lieu.*

*b) Si ce cours ou ce programme de formation en a) se donne en dehors des heures normales de ce salarié, il est rémunéré au taux de salaire applicable selon la convention collective» (Aliments Ready Bake inc., no. 154542).*

Par contre, le libellé de ces clauses les rend difficile à distinguer des clauses compilées dans la catégorie « remboursement complet sans restriction (2) » qui sont sur papier, les clauses d'aide financière les plus généreuses. En effet, si nous prenons l'exemple de la clause de formation de la compagnie Aliments Ready Bake inc (no. 154542), nous constatons que l'employeur défraie non seulement les frais de scolarité, mais il défraie aussi les frais de transport et son salaire parce qu'il est considéré être au travail. Alors, nous constatons que la frontière entre

les clauses de formation n'ayant « aucune précision sur l'aide financière (1)» et celle de la catégorie «remboursement complet sans restriction (2)» semblent ténues. Les clauses de «remboursement complet sans restriction (2)» prévoient non seulement le remboursement complet des frais de scolarité, mais elles comprennent aussi le remboursement des frais divers y afférents tels que les livres, les frais d'association, les frais de déplacements, etc. Les deux clauses suivantes illustrent bien notre propos :

1- « **03.Inscription**

*Le salarié qui assiste à un cours de formation exigé par l'Employeur a droit à une compensation juste et équitable pour la durée de ce cours. Les autres frais sont assumés à 100 % par l'Employeur» (Multi-Markes inc., no.085423).*

2- « **18.04 a)** *L'Employeur reconnaît l'importance d'assurer le perfectionnement des salariés. L'Employeur assume les frais d'inscription, de scolarité et de transport, au salarié qui a été autorisé par l'Employeur à suivre un cours de perfectionnement relié à son travail.*

*b) L'Union peut suggérer des programmes de formation à l'Employeur» (Olymel Société en Commandite, no. 063503).*

Le ministère a créé une catégorie d'aide financière « remboursement complet avec restrictions (3)». Notre échantillon compte 33 clauses de formation de ce type. Les clauses compilées dans cette catégorie comptent des restrictions quand au remboursement des cours. Parfois, il arrive que le texte de la convention prévoit qu'il n'y aura pas de remboursement si le salarié ne réussit pas sa formation. Il s'agit d'une forme de pénalité financière. À d'autres occasions, le libellé de la convention impose une limite en ce qui concerne le remboursement des livres ou le texte prévoit que l'employeur ne les rembourse pas. La clause présente constitue un bel exemple :

*« Lorsqu'un cours est requis par la compagnie, le cours sera défrayé directement par l'employeur. Lorsqu'un employé désire souscrire à un cours pour augmenter ses connaissances personnelles, les frais de scolarité des cours approuvés vous seront remboursés intégralement sur présentation d'un reçu et d'une preuve de réussite des cours en question.*

*Quant aux frais d'adhésion à une association étudiante, d'achat de livres, etc..., ils ne sont pas remboursables.*

*Les remboursements des frais admissibles seront ajoutés sur votre paie. Des déductions sur les versements que vous recevrez, sont exigés par la Loi de l'impôt sur le revenu» (Pirelli Câbles inc., no. 050187).*

Dans la catégorie de clause de «remboursement partiel sans restriction (4)», notons qu'elle est marginale parce que nous avons recensé une seule clause de cette catégorie de clause en 2003 (Chrysler Canada Ltée., no. 51 771). Dans cette clause, il est stipulé que le remboursement des frais de scolarité est plafonné à 3250 \$, c'est pourquoi le remboursement est partiel. Les formations sont dispensées sans restriction parce qu'elles sont approuvées même si la formation ne correspond pas aux besoins du moment de l'entreprise. Toutefois, notons que le remboursement des frais de scolarité est tout de même conditionnel à ce que le travailleur obtienne la note de passage ce qui constitue tout de même une forme de restriction.

Ensuite, nous trouvons 21 clauses de «remboursement partiel avec restrictions (5)» dans notre échantillon de conventions collectives. Les clauses de cette catégorie mentionnent explicitement dans le texte de la convention collective les limites de l'aide financière que l'employeur octroi à ses employés. Habituellement, le texte de la convention collective limite l'aide financière - le remboursement des frais de scolarité- à un certain pourcentage des frais de scolarité qui est conditionnel à ce que le travailleur réussisse sa formation. Parfois, le texte de la convention collective peut prévoir le remboursement des livres, et il peut restreindre l'accès aux formations qui ont un lien avec l'emploi occupé par le travailleur. La clause suivante nous donne une bonne idée de la rédaction d'une telle clause :

*« 27.05 L'Employeur rembourse 75 % des frais de scolarité et du coût des manuels obligatoires à un salarié qui s'inscrit lui-même à un cours de formation en dehors des heures de travail.*

*Le cours doit être relié aux fonctions présentes du salarié ou à un développement individuel logiquement raisonnable et directement relié aux activités essentielles de l'Employeur.*

*Le salarié doit absolument faire approuver sa demande avant le début du cours. Cette approbation doit être donnée par son Directeur de service.*

*Pour obtenir son remboursement, le salarié doit soumettre le reçu et le relevé de note ou l'attestation prouvant qu'il a effectivement réussi le cours»*  
(Alcoa Ltée., no.39735).

De plus, le ministère du Travail a créé une catégorie s'intitulant «autre disposition (9)». Nous y avons recensé des clauses qui étalent la période de remboursement des frais de scolarité et des clauses de formation négociées par des institutions d'enseignements universitaires. En voici des exemples :

*« Article 27 (f) Lorsqu'un (e) salarié (e) régulier (ère) à temps plein demande de suivre un cours ou d'assister à un séminaire en relation directe avec le poste qu'il (elle) occupe actuellement ou avec son plan de carrière et lorsque l'approbation préalable de la direction fut obtenue, l'Employeur paiera 100 pour cent des coûts. Ces montants sont déboursés au moment de l'inscription si le programme doit être complété en une seule période de jours consécutifs. Cependant, si le programme est étalé sur une plus longue période, on appliquera la politique de l'Employeur de payer 50 % des coûts du programme au moment de l'inscription et 50 % lorsque le cours est complété avec succès.*

*Lorsqu'un (e) salarié (e) régulier (ère) à temps plein demande de suivre un cours ou d'assister à un séminaire qui n'est que peu relié à son travail mais qui pourra néanmoins contribuer à son perfectionnement professionnel et lorsque l'approbation préalable de la direction fut obtenue, l'Employeur défraiera 50 pour cent des coûts encourus lorsque le cours est complété de façon satisfaisante»* (Montréal Gazette Group inc., no. 039446).

Notons que dans cette catégorie de clauses, il y a des clauses de formation de la main-d'œuvre qui garantissent un droit à la formation continue dont la définition est très large, car elle inclut la formation pour le bénéfice personnel des travailleurs c'est-à-dire qui n'a aucun lien avec les besoins de l'organisation. Dans les faits, il n'y a que les conventions collectives des institutions universitaires qui prévoient de telles dispositions. Cela s'explique par le fait que l'employeur a la particularité d'être une institution scolaire.

Ainsi, nous croyons que la présentation des différentes modalités des variables « comité conjoint» et « aide financière» nous permet de mieux saisir le contenu des diverses catégories de clauses de conventions collectives. Rappelons que nous avons décrit les différentes

catégories de comités bipartites : les comités de nature décisionnelle, les comités consultatifs, et des comités bipartites classés dans aucune précision. Toutefois, notons que notre analyse nous a permis de constater qu'il peut exister des clauses de comités bipartites qui possèdent autant des règles de nature procédurale que des règles de nature substantive comme nous l'avons démontré avec le comité bipartite de Rolls-Royce Canada Ltée (Rolls-Royce Canada Ltée., no. 24208). Ces comités ne sont donc pas tout à fait dans la catégorie décisionnelle, ni dans la catégorie consultative, mais ils sont en quelque sorte un mélange hybride des deux.

De plus, l'analyse des diverses catégories d'aide financière nous permet de jeter un éclairage nouveau sur la compilation effectuée par le ministère du Travail. Elle nous a permis de comprendre comment s'articulent les différentes formes d'aides financières à la formation continue au sein de notre échantillon d'entreprises. Cette analyse descriptive nous permet de brosser un portrait qualitatif qui vient enrichir l'analyse statistique que nous avons effectuée au cours des hypothèses précédentes.

### **3.5.2.3 Les clauses de congé sans solde ou de congé d'éducation**

L'ancienne codification du ministère du Travail prévoyait une catégorie spécifique pour compiler ce type de clause, ce qui a permis à Voyer (1991), Morissette (1993), et Charest (1998) de les recenser et de les analyser plus facilement. Nous retrouvons toujours des clauses de formation continue prévoyant des congés sans solde même si la codification de 1997 n'en tient plus compte. En effet, dans notre échantillon de 153 clauses nous en avons recensé 39 clauses de formation de ce type, ce qui représente 25,5 % de notre échantillon.

Dans ses travaux, Voyer avait repris la définition de congé sans solde proposée par le ministère du Travail : « Le fichier ACC définit le congé-éducation comme étant un congé accordé au salarié qui désire compléter ou parfaire sa formation académique ou technique ; ce congé peut être rémunéré en tout ou en partie et il est accordé pour une période comprise à l'intérieur des heures normales de travail» (Voyer, 1991 : 7). Nous croyons qu'il est important de mentionner que dans le secteur privé les congés d'éducation accordés sont habituellement sans solde. De plus, pour que le congé soit accordé, il faut que celui-ci ait un lien avec l'emploi ou un poste à occuper au sein de l'entreprise (Voyer, 1991 : 8). La plupart du temps, l'employé qui obtient ce type de congé continue à cumuler de l'ancienneté dans l'établissement pour lequel il travaille (Voyer, 1991 : 8). Parfois, il est possible que le contrat collectif de travail accorde une journée (ou quelques jours) de congé (s) rémunéré (s) afin de pouvoir assister à un congrès ou un colloque (Voyer, 1991 : 8).

Nous allons vous présenter deux exemples de clauses de formation prévoyant un congé sans solde :

#### **Article 23 – Études**

*23.03 Tout salarié qui s'inscrit pour suivre à temps plein, dans une institution reconnue, des cours de formation professionnelle ou de la récupération scolaire, reçoit de la Compagnie, pour la durée de tels cours, un congé sans solde au cours duquel il conserve son ancienneté et le droit de reprendre son poste s'il revient à l'emploi de la Compagnie avant (1) an. Dans tous les cas, l'article 8.08 s'applique.*

*23.04 Un salarié en congé pour étude peut, s'il le désire, contribuer l'équivalent de sa contribution au régime de retraite de Sico dans un RÉER personnel immobilisé. Dans ce cas, la Compagnie contribue le même montant au RÉER du salarié. Toutefois, la décision du*

*salarié doit être communiquée à la Compagnie avant son départ et les modalités de paiement doivent être entendues. (Sico. Inc., no. 145722)*

Parfois, la clause peut être plus sophistiquée comme celle-ci :

#### ***Congé pour fins d'étude***

*5. Sur demande écrite de l'employé, ce dernier se voit octroyer un permis d'absence sans solde pour fins d'étude dans les conditions et selon les modalités suivantes :*

- L'employé au moment de sa demande, devra avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté ;*
- Les études envisagées devront être de formation générale (cours secondaires, collégial, etc.) ou jugées pertinentes à l'emploi du postulant et suivies à temps plein pendant l'année scolaire dans une institution d'enseignement dûment reconnue ;*
- L'absence ne doit pas excéder une année scolaire. Ce permis pourra toutefois être renouvelé pour une année additionnelle.*

*Dans tous les cas, l'employé devra fournir à l'employeur la preuve d'inscription et d'acceptation à l'institution d'enseignement. Il est entendu que pendant son absence, tous les bénéfices prévus à la présente convention collective seront suspendus.*

*L'employé qui se voit octroyer un tel permis d'absence pourra choisir de maintenir certaines protections de l'assurance collective, sauf l'assurance salaire, à condition de payer la totalité des primes applicables. L'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant sa période d'absence.*

*À l'expiration du congé sans solde pour fins d'études, l'employé retourne à son poste ou, si celui-ci n'existe plus, à un autre poste selon son ancienneté. L'employé qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée, sans motif valable, est présumé avoir démissionné. (Nova Bus, Division de Prévost Car inc., no. 118505)*

### **3.5.2.4 Les clauses de formation liées à la santé et sécurité au travail (SST)**

Lors des recherches effectuées par Voyer (1991), Morissette (1993), et Charest (1998 et 2003), ces derniers ont abordé la thématique de la formation liée à la santé et sécurité au travail. Dans ses travaux, Voyer constata que la vaste majorité de ces clauses s'inspirait de l'esprit ou de la lettre de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (L.R.Q. , c. S-2.1) (Voyer, 1991 : 10). Elle explique que ces clauses comportent un comité mixte comprenant des représentants syndicaux et patronaux comme le suggère cette loi pour les entreprises comptant plus de vingt employés (article 68 L.S.S.T.) (Voyer, 1991 : 10). Nous avons fait un constat similaire lors de notre analyse de ce type de clause.

Nous avons recensé 24 clauses de cette catégorie à travers les 153 conventions collectives qui constituent notre échantillon. Nous avons retenu uniquement les clauses de santé et sécurité au travail (SST) qui prévoient explicitement la mise en œuvre de formation en santé et sécurité au travail. Cela explique pourquoi nous ne trouvons que 15,69 % de ce type de clause dans notre échantillon. La plupart du temps, la clause explique que le comité de santé et sécurité peut établir un programme de formation.

Par contre, il peut arriver que la clause soit plus spécifique en prévoyant des clauses de formation en SST pour les nouveaux employés ou des cours de premiers soins par exemple. Certaines clauses peuvent spécifier une période de formation en SST pour les nouveaux employés (généralement de quelques heures) comme chez Prévost Car inc. (no. 030908 et 030999), Métro-Richelieu inc. (no. 089094), et Olymel Société en Commandite (no. 063503). Voyer a aussi constaté cet état de fait dans ses travaux (Voyer, 1991 : 10).

De plus, nous avons découvert que certaines clauses de SST prévoient que l'employeur dispense des cours de formation en premiers soins comme chez Alstom Canada inc. (no. 027540), Chrysler Canada Ltée (no. 51771), et Olymel Société en Commandite (no. 063503). Parfois, les parties ont pu négocier une clause de formation en SST concernant les produits et matières dangereuses comme nous en trouvons chez Kraft Canada inc. (no. 109678), et chez Chrysler Canada Ltée (no. 51771). Enfin, dans notre échantillon de conventions collectives, nous avons déniché une clause de SST qui prévoit un cours de formation d'une journée en technique d'enquête en accident de travail afin de former les représentants ouvriers qui siègent sur le comité de SST (Olymel Société en Commandite no. 063503). Ces différents

types de formation en SST n'apparaissent pas par ailleurs dans notre revue de la littérature et elles ne sont pas reliées à la loi du 1 %.

### **3.5.2.5 Les clauses de formation liées aux changements technologiques**

Cette catégorie de clause de formation n'est pas nouvelle car elle a été abordée dans notre revue de la littérature par Voyer (1991), Morissette (1993) et Charest (1998 et 2003). Dans son *Dictionnaire de relations de travail*, Dion définit la notion de changements technologiques de la façon suivante :

« **Changement technologique** – Modification apportée au processus de production par l'introduction de nouvelles techniques, de nouveaux procédés, de nouvelles machineries ou de diverses modifications prenant place de ce qui était jusque-là utilisé. Une modernisation n'est pas nécessairement un changement technologique. Il faut distinguer entre les changements technologiques et les effets de ces changements sur la main-d'œuvre. Les syndicats ouvriers ne s'opposent pas aux changements technologiques comme tels, mais ils cherchent à protéger les travailleurs contre les effets qui leur sont préjudiciables. (Dion, 1986 : 74).

Ce type de clause de formation cherche à garantir aux travailleurs une certaine protection de leur emploi dans l'éventualité de changements technologiques, en s'assurant qu'ils seront éligibles à recevoir une formation d'appoint défrayée par l'employeur afin de pouvoir occuper le nouveau poste offert par l'employeur. La plupart du temps, ces clauses sont articulées de la façon suivante : « D'abord, les parties conviennent d'une période de formation ou de recyclage. La durée de cette période est souvent laissée à la discrétion de l'employeur, ou qualifié de «raisonnable» ; plus rarement, elle est spécifiée et couvre de 10 à 45 jours ouvrables selon les conventions... À la fin de la période de formation, le salarié doit pouvoir rencontrer les exigences normales de la tâche» (Voyer, 1991 : 85). Nous devons mentionner que dans notre échantillon de conventions collectives, nous avons recensé deux dont le délai de formation raisonnable dépassait celui de 45 jours : Prévost Car inc. (no. 030908) qui établissait la période de formation à 60 jours, et Prévost Car inc. (no. 030999) dont le délai est de 90 jours. En fait, les clauses de formation technologiques sont articulées de la façon suivante : elles comptent toutes une définition de changements technologiques qui se rapproche plus ou moins de celle de Dion, et elles expliquent comment les travailleurs devront s'adapter à cette nouvelle réalité. Cette adaptation peut se faire par le biais d'une période de recyclage, par la possibilité de postuler sur un autre poste en déplaçant un employé qui a moins d'ancienneté qu'eux, ou encore, par un licenciement. Voici un exemple de clause de changements technologiques qui illustre notre propos :

**Article 29 Nouveaux postes et changements technologiques**

29.1 Lorsque nécessaire, l'Employeur peut établir de nouveaux postes pendant la durée de cette convention. Advenant cette éventualité, l'échelle de salaire est négociée avec l'union. En cas de litige, le tout est soumis à l'arbitrage.

29.2 Aux fins de la présente convention collective, les parties entendent par «changements technologiques» toute modification apportée aux opérations de l'entreprise par l'introduction ou l'ajout de nouvelle machinerie, équipement ou matériel occasionnant une nouvelle technique d'opération ayant pour effet de modifier les conditions de travail des salariés et d'occasionner des mises à pied.

29.3 L'Employeur avise l'Union de son intention de procéder à l'introduction d'un changement technologique au moins deux (2) mois avant l'introduction du dit changement s'il a pour effet d'occasionner des mises à pied parmi les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

29.4 Tout mouvement de main-d'œuvre lié à l'introduction d'un changement technologique doit se faire selon les règles prévues à la convention collective.

29.5 Le salarié dont le poste est aboli à cause de l'introduction d'un changement technologique peut appliquer sur un poste vacant ou nouvellement créé à la suite de ce changement technologique. L'Employeur doit cependant accorder ce poste selon la procédure prévue à la convention collective. L'Employeur donne également une période d'entraînement à un salarié affecté pour accomplir une tâche modifiée par un changement technologique en autant qu'il ait les qualifications de base requises.

29.6 Dans le cas où l'introduction de changements technologiques nécessite la fusion de plus d'un poste en un (1) poste de travail, ce poste est offert au salarié concerné ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il remplisse les exigences normales de la tâche (Canmec Industriel inc., no. 114751).

Cette clause constitue un bel exemple de clause de changements technologiques. Celle-ci établit le cadre juridique à partir duquel l'employeur doit introduire des changements technologiques. Le fait de garantir une formation aux travailleurs qui subissent les contrecoups des changements technologiques leur permet de se prémunir contre la déqualification que provoquent ces changements tout en leur permettant de maintenir leur lien d'emploi avec leur employeur actuel. Ainsi, par cette clause, le syndicat contribue à maintenir les employés au sein de l'entreprise tout en permettant à celle-ci de moderniser ses activités pour faire face à la concurrence. Nous notons que notre échantillon compte 62 conventions collectives (sur 153) qui possèdent ce type de clause, ce qui représente 40,52 % d'entre elles. Cependant, compte tenu de la construction de notre échantillon de recherche nous ne pouvons établir de comparaison de nos résultats avec ceux des recherches antérieures.

### **3.5.2.6 La prime de formation**

Au cours de l'élaboration de notre plan de recherche, nous avons indiqué que nos travaux de recherche allaient dépasser le simple cadre de l'actuelle codification du ministère du Travail. Cette démarche s'avérait nécessaire afin de bonifier et d'avoir un aperçu plus juste quant au contenu des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives. Lors de notre collecte des données au ministère du travail à Québec, M. Bernard Pelletier nous a mis sur la piste de ce type de clause en nous expliquant qu'elle échappait à la codification officielle du ministère et que l'analyse de ce type de clause pourrait être intéressante compte tenu de notre objet de recherche.

Puisque la notion de prime de formation est absente de la codification du ministère, des recherches que nous vous avons exposé lors de notre revue de la littérature, et même du *Dictionnaire des relations de travail* de Dion, nous devons la définir nous-même. La prime de formation peut être définie comme une allocation que l'employeur accorde à un employé d'expérience pendant le temps qu'il forme un nouvel employé dans son nouveau poste de travail. Cette pratique professionnelle s'inspire d'une vieille méthode de formation : le compagnonnage. L'octroi d'une prime vise à valoriser le formateur et à démontrer aux autres employés que l'employeur accorde de l'importance à la formation. Le tableau numéro 3.20 résume bien celles-ci :

Tableau 3.20

Portrait des conventions collectives ayant une prime de formation				
Nom de l'employeur	Numéro de c.c.	Centrale syndicale	Montant de la prime allouée	Secteur d'activité économique
1- Delta Trois-Rivières Hôtel et Centre des Congrès	131193	FTQ	0,50 \$	Hôtels et auberges
2- Société en commandite Gaz Métropolitain	20016	FTQ	0,74 \$	Distribution de gaz
3- ABB inc.	24299	FTQ	1,15 \$	Industries des transformateurs électriques
4- Termaco ltée	46854	FTQ	0,40 \$	Industries ferro-alliages
5- Compagnie Beaulieu Canada (division 3)	14647	FTQ	1,00 \$	Commerce de gros
6- Prévost Car inc.	30908	FTQ	25,87 \$ de l'heure	Industries des carrosseries
7- Produits Johnson & Johnson inc.	55566	FTQ	10 % du salaire en plus	Industries pharmaceutiques
8- Mine Jeffrey inc.	26641	CSD	0,65 \$	Mine d'amiante
9- ABB division des transformateurs	24018	FTQ	1,00 \$	Industries des transformateurs
10- Spectube inc.	159533	IND	2,09 \$	Industrie du laminage moulage
11- Royal recouvrements de fenêtre (Canada) inc. division Plastibec	112078	IND	1,25 \$	Industrie des produits d'architecture
12- Les soeurs de la présentation de Marie	160770	CSD	0,25 \$	Autres services
13- Anodisation Verdun inc.	38646	FTQ	1,25 \$	Laminage de l'aluminium
14- J.M. Smucker (Canada) inc.	45211	FTQ	0,45 \$	Industrie du pain
15- 9007-6100 Québec inc.- Centre d'Appels	113050	FTQ	20 % du salaire en prime	Épiceries (sauf supermarchés)
16- Ispat Sidbec inc.	25833	FTQ	2 classe en échelle salariale en plus	Industries sidérurgiques
17- CDM papiers décors inc.	135566	FTQ	0,50 \$	Industrie papeterie
18- Industries Raleigh du Canada Ltée	038513	CSD	1,00 \$	Industrie des jouets et jeux

Qu'est-ce que le tableau 3.20 nous indique ? D'abord, il nous permet d'évaluer la fréquence de ce type de clause de formation. Sur une population de 153 conventions collectives, nous avons recensé 18 conventions collectives qui possèdent une prime de formation, ce qui représente 11,8 % de notre échantillon. Sur les dix-huit primes de formation négociées, nous constatons qu'une nette majorité d'entre elles ont été négociées par des syndicats affiliés à la FTQ. Cette centrale a négocié treize primes sur dix-huit, soit 72,22 % des primes de formation de notre échantillon. Les autres primes négociées se partagent respectivement entre la CSD qui a négocié 3 clauses de prime de formateur soit 16,67 % d'entre elles, et il y a deux syndicats indépendants ont négocié deux clauses de prime de formation, soit 11,11 % de ce type de clause.

Par ailleurs, le tableau nous indique que les primes de formation sont négociées dans plusieurs types d'industries dont les profils de formation des travailleurs peuvent varier. Ce peut être dans l'industrie minière avec la Mine Jeffrey inc. (no. 26641), dans l'industrie pharmaceutique comme les Produits Johnson & Johnson inc. (no. 55566), dans la distribution de gaz comme chez Société en commandite Gaz Métropolitain (no. 20016), ou encore dans l'industrie hôtelière comme c'est le cas avec le Delta Trois-Rivières Hôtel et Centre des Congrès (no. 131193). Quant au montant de la prime, il est difficile de le situer puisque nous ne les avons pas rapportés sur les salaires mais on peut voir que dans certains cas elle peut atteindre au moins 20 % du salaire régulier.

Maintenant, nous allons vous présenter quelques exemples de prime de formation tirés de notre échantillon :

### **13.02 Prime de formation**

Le salarié appelé à former un autre salarié reçoit une prime de vingt pour cent (20 %) de plus que son taux de salaire pour toutes les heures travaillées à cette fonction. Le salarié appelé à former est choisi par ordre d'ancienneté parmi ceux qui sont volontaires et qui remplissent les exigences normales de la tâche. (9007-6100 Québec inc.- Centre d'Appels, no. 113050).

#### **d) Prime de parrainage**

À compter de la signature de la convention collective et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2003, une prime de 1,25 \$ l'heure sera payée aux parrains actuels. (Royal recouvrements de fenêtre (Canada) inc. division Plastibec, no. 112078)

Parfois, il se peut que la prime de formation soit plus élaborée comme celle-ci :

5. En date du 30 juin 2003, le salaire des salariés choisis comme formateur est de \$25,87/l'heure pour les heures dispensées en formation seulement, de \$21,37/l'heure ou son taux horaire s'il est plus élevé lors de préparation de cours. Ce salaire inclut le temps nécessaire au formateur pour la préparation et le suivi des cours avant et après chaque journée de formation et aucun temps supplémentaire n'est versé à cet effet. Les taux de salaire prévus ci-haut seront modifiés le premier lundi de juillet 2003 pour inclure les indexations des salaires au coût de la vie applicables selon l'annexe 2 et seront, par la suite, assujettis aux augmentations prévues à la convention collective. (Prévost Car inc., no 30908).

Ces trois exemples de prime de formation donnent au lecteur une bonne idée de la façon dont peut être rédigé ce type de clause. Il est fort possible que ce genre de pratiques pouvaient exister avant l'adoption de la loi du 1 %, mais il est certain que sa mise en œuvre aura pour conséquence d'encourager ce type de pratique comme en fait foi cet extrait :

« Lorsqu'un salarié est requis par son contremaître de dispenser une formation transférable couverte par la présente entente, il a droit à une prime fixe de quarante cents (0,40 \$) l'heure pour chaque heure travaillée.

Les salaires du formateur et du salarié formé sont des dépenses acceptées en vertu de la loi 90 sur la formation» (Termaco Ltée, no. 046854).

Bref, nous croyons que ces quelques pages ont le mérite d'informer le lecteur sur ce type de clause de formation de la main-d'œuvre qui n'apparaissait dans la littérature auparavant.

### **3.5.2.7 L'influence de la loi du 1 % sur les clauses de formation collective**

Comme nous avons déjà mentionné, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) contraignait (de 1998 à 2003) les entreprises dont la masse salariale était supérieure à 250 000 dollars à consacrer l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation continue.

Une des façons d'évaluer si la loi du 1 % a eu un impact sur la négociation de clauses de formation continue est de vérifier si les conventions collectives négociées de notre échantillon y font référence. À la lecture de notre échantillon, nous avons recensé 35 conventions collectives qui faisaient référence à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), ce qui représente 22,87 % de notre échantillon. Parmi ces 35 conventions collectives, il y a seize conventions collectives où la loi est clairement identifiée comme dans cette clause de formation : « article 36 formation spécifique, la loi sur la formation professionnelle oblige tout employeur au Québec d'investir 1 % de sa masse salariale brute en formation» (Techo P.O.S. inc., no. 14626), ou encore, « Suite à la mise en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90), les parties aux présentes ont convenu d'avoir une entente dans le cadre de cette loi dans le but d'élaborer un plan de formation pour les salariés de l'unité d'accréditation» (J.L. De Ball Canada inc., no. 45021).

Par contre, nous devons mentionner que nous avons compilé 19 conventions collectives qui abordaient implicitement la loi, c'est-à-dire qu'elles faisaient référence plus spécifiquement au contenu de l'article 7 de la loi du 1 %, soit au fait que :

*7. Sont des établissements d'enseignement reconnus :*

*1- les écoles et centres d'éducation des adultes des commissions scolaires et ceux du Conseil scolaire de l'Île de Montréal ainsi que les commissions scolaires ;*

*2- les collèges d'enseignement général et professionnel ;*

*3- les établissements régis par la Loi sur l'enseignement privé (L.R.Q., chapitre E-9.1), à l'égard des services éducatifs qui font l'objet d'un permis délivré en vertu de cette loi ;*

4- les établissements d'enseignements de niveau universitaire, ainsi que les organismes à qui le pouvoir de décerner des grades, diplômes, certificats ou autres attestations d'études universitaires est conféré par une loi du Parlement à l'égard des programmes d'enseignement universitaires qu'ils dispensent ;

5- le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec ;

6- l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec et les autres établissements tenus en vertu de la loi par un ministère ou un organisme mandataire du gouvernement ;

7- les établissements dont le régime d'enseignement est l'objet d'une entente internationale au sens de la Loi sur le ministère des relations internationales (L.R.Q., chapitre M-21.1) ;

8- les autres établissements mentionnés sur les listes établies par le ministère de l'Éducation en vertu des paragraphes 1 à 3 du premier alinéa de l'article 56 de la Loi sur l'aide financière aux étudiants (L.R.Q., chapitre A-13.3), à l'égard des programmes d'études reconnus par ce dernier aux fins de l'admissibilité à l'aide financière. [1995, c. 43, art 7 ; 1996, c. 21, art.70].

Dans le même sens, la clause de formation suivante fait aussi référence à l'article 7 de la loi du 1 % :

**« 23.03 Formation institutionnelle**

Dans l'application du principe contenu à 23.01, la salariée qui désire suivre des cours données par une institution d'enseignement reconnue, se voit rembourser ses frais d'inscription, de scolarité et d'achat de livres obligatoires pour des cours suivis pour répondre aux besoins de perfectionnement et de formation identifiés ... (Caisse populaire Desjardins de la Vallée Maskoutaine, no. 075994)».

Cet extrait de la clause est sans équivoque, le remboursement des frais de scolarité est conditionnel à ce que cette formation soit « des cours données par une institution d'enseignement reconnue» pour être admissible comme une dépense de formation telle

qu'exigée par le libellé de l'article 7 de la loi du 1 %. Parfois, il peut arriver que la convention collective soit très précise quant au contenu des cours admis pour fin de perfectionnement :

*«28.02 ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE*

*Le salarié régulier ou le salarié temporaire avec droit d'ancienneté qui désire suivre des cours de formation peut demander à la Société une aide financière, sous réserve du budget réel octroyé par la Société.*

*a) Cours remboursés*

*La Société rembourse les frais de scolarité à 90 % pour les cours suivis dans le cadre de l'un des programmes suivants qui se rapportent directement aux activités de la Société (ex. : actuariat, informatique, planification financière, etc.) :*

*A.E.C.*

*D.E.C.*

*Certificat universitaire ou baccalauréat*

*La Société rembourse les frais de scolarité, également à 90 %, pour les cours suivants :*

*Informatique de niveau collégial ou universitaire*

*Comptabilité de niveau collégial ou universitaire*

*Mathématiques de niveau collégial ou universitaire*

*Finance de niveau collégial ou universitaire*

*Assurance de niveau collégial ou universitaire*

*Français de niveau collégial, universitaire ou les cours de 30 heures et plus suivis dans une institution privée reconnue par le ministère de l'Éducation*

*Anglais de niveau collégial, universitaire ou les cours de 30 heures et plus suivis dans une institution privée reconnue par le ministère de l'Éducation*

*(SSQ, Société d'assurance-vie inc., no. 040782).»*

Lorsque nous lisons cette clause, nous remarquons que tous les cours admissibles pour fin de perfectionnement sont des compléments de formation admissibles comme dépense de formation conformément aux différents alinéas de l'article 7 de la loi du 1%. Au cours d'un entretien avec notre directeur de recherche, celui-ci nous expliqua que déjà avant l'adoption de la loi du 1 %, les syndicats cherchaient à introduire des formations reconnues dans les

clauses de formation continue afin de s'assurer que les formations offertes par l'employeur soient qualifiantes et transférables. Par ailleurs, à la fin de chaque année, tous les employeurs soumis à cette loi doivent produire un rapport sur la façon dont ils ont dépensé (ou non) le montant qu'ils doivent allouer à la formation de la main-d'œuvre (art. 16 de la loi du 1 %). Ainsi, nous considérons que les entreprises ont elles aussi un intérêt de s'assurer que les formations qu'elles financent soient qualifiantes et transférables depuis l'adoption de la loi du 1 % afin de pouvoir les comptabiliser dans leurs dépenses de formation continue. De cette façon, nous croyons que l'introduction de la loi du 1 % a eu pour conséquence d'encourager les parties à négocier des clauses de formation qui tiennent compte de l'esprit de l'article 7 de la loi du 1 %.

Enfin, nous avons remarqué quelques clauses qui font non seulement référence à la loi du 1 %, mais aussi à l'ensemble des programmes de formation qui peuvent exister :

« Les cours d'extension offerts par des universités reconnues, des écoles secondaires, des centres de formation technique et des associations professionnelles sont acceptés.

Assistance gouvernementale pour la formation et programmes éducatifs

La Société étudiera la possibilité d'offrir des programmes d'enseignement aptes à améliorer l'éducation de base de ses employés. Au cours des dernières années diverses agences gouvernementales se sont intéressées de plus en plus à la formation industrielle. La Société s'engage à étudier les possibilités de formation offertes par les ministères provinciaux et fédéraux et à utiliser autant qu'il est pratique de le faire les services ainsi offerts. (Stelco-McMaster Ltée, no. 016964)».

Comme nous pouvons constater, les cours offerts recouvrent des formations reconnues par l'article 7 de la loi du 1 %. Le fait d'étudier les possibilités d'offrir des programmes de formation offerts par les différents paliers de gouvernements témoigne bien de l'intention de la compagnie d'optimiser ses pratiques de formation continue. Stelco-McMaster Ltée n'est pas la seule compagnie à avoir une clause de ce type. D'autres entreprises telles que La Presse Ltée (no. 13375), Charcuterie L. Fortin Ltée (no. 132944), Caisse populaire Desjardins du

Centre de la Nouvelle-Beauce (no. 59717), et Bibby Sainte-Croix division of Canada Pipe  
(no. 033274) comptent des dispositions similaires.

### **3.5.2.8 La présence de comités bipartites**

Dans notre revue de la littérature, Charest mentionne que l'adoption de cette loi découle d'une stratégie syndicale (Charest, 1998 : 10). Par contre, Charest rappelle que le gouvernement ne souscrivit « pas à l'une des demandes syndicales à l'effet de rendre également obligatoire l'implantation d'un comité paritaire de formation dans toutes les entreprises» (Charest, 1998 : 10). Même si la loi ne rend pas obligatoire la formation d'un comité bipartite, il est important de noter que l'esprit de la loi cherche en partie à encourager une culture de partenariat entre l'acteur patronal et l'acteur syndical lorsque nous lisons les articles 1 et 9 de la loi du 1 %. Le tableau 3.21 indique le nombre de clauses de comité bipartite depuis la mise en œuvre complète de la loi en 1998 :

**Tableau 3.21**

<b>Conventions collectives qui possèdent une clause de comité bipartite de formation entre 1998 et 2003</b>						
<b>Année</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000*</b>	<b>2001*</b>	<b>2002*</b>	<b>2003</b>
<b>Conventions avec comité bipartite de formation</b>	95	140	94	63	81	146
<b>Conventions sans comité bipartite de formation</b>	410	449	257	224	190	432
<b>Total</b>	505	589	351	287	271	578

\* Rappelons que les données disponibles pour les années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, service d'analyse des conventions collectives.

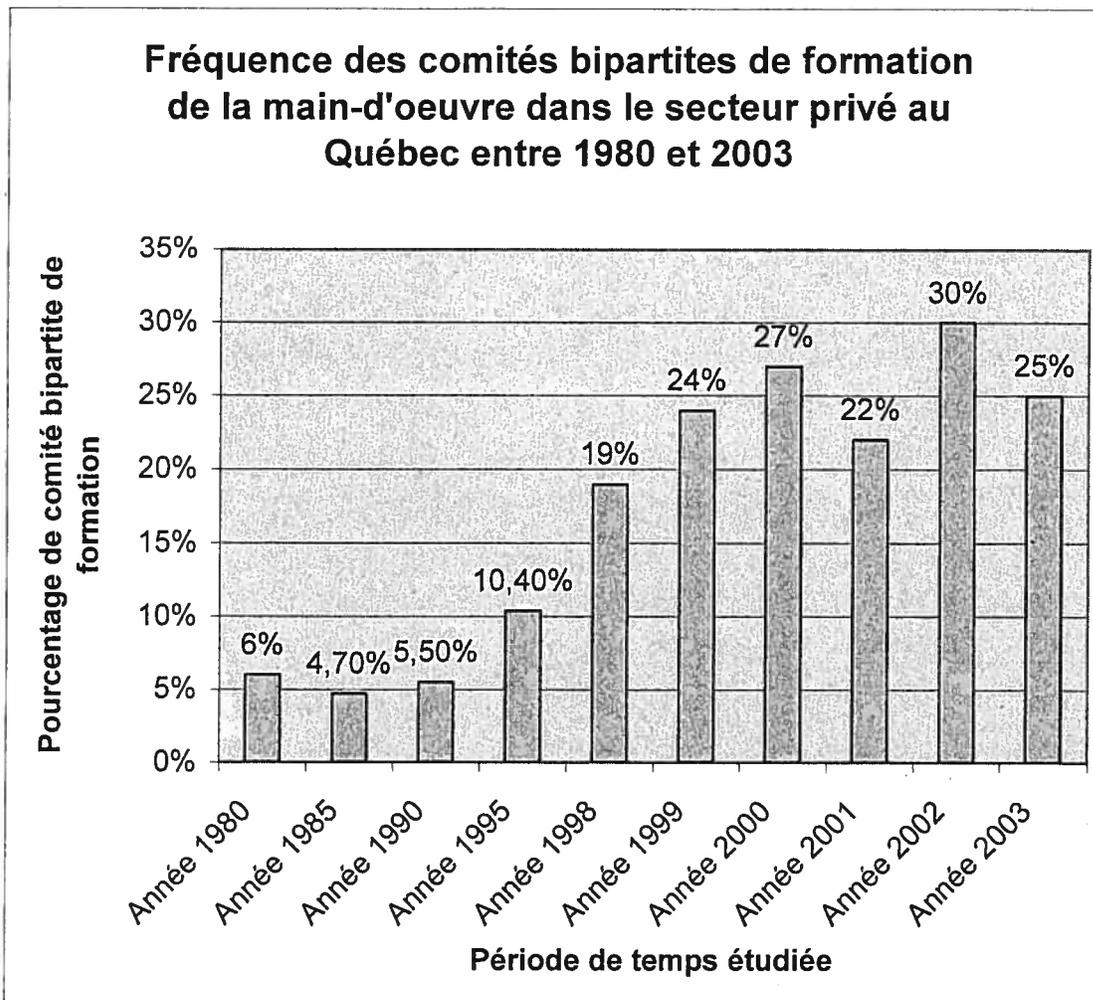
Dans une perspective longitudinale, nous avons traduit nos données en pourcentage pour y ajouter celles que Morissette a compilées depuis 1980 (Morissette, 1999 : tableau 2 B dans l'annexe II) dans les tableaux 3.22 et 3.23 :

Tableau 3.22

Fréquence des conventions collectives ayant un comité bipartite de formation de la main-d'oeuvre au Québec dans le secteur privé entre 1980 et 2003										
Année	1980	1985	1990	1995	1998	1999	2000*	2001*	2002*	2003
Fréquence (%)	6 %	4,7 %	5,5 %	10,4 %	19 %	24 %	27 %	22 %	30 %	25 %

\* Rappelons que les données disponibles entre 1980 à 1995 proviennent de l'étude de Morissette. Les données des années 2000-2002 sont partielles parce que la compilation du ministère du Travail est incomplète. Source des données : ministère du Travail, service d'analyse des conventions collectives.

Tableau 3.23



Quand nous analysons ces données nous constatons que même si la loi ne prévoit pas la mise sur pied d'un comité bipartite, il semble que sa mise en vigueur progressive depuis 1995 a permis une augmentation sensible du pourcentage de clauses prévoyant un comité. Durant les années 80, nous remarquons que la fréquence des conventions collectives ayant une clause de ce type est peu fréquente, elle oscille entre 6 % en 1980 à 5,5 % en 1990. Nous notons qu'elle est même descendue à 4,7 % dans le milieu de cette décennie. Lors de l'adoption de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) en 1995, la fréquence des comités bipartites était de 10,4 % de toutes les conventions collectives en vigueur dans le secteur privé au Québec.

Dès la première année de la mise en vigueur complète de la loi en 1998, la fréquence des conventions collectives nouvellement déposées du secteur privé québécois de plus de 50 employés ayant un comité bipartite de formation était de 19 %. En 2003, cette fréquence s'établissait à 25 %. Elle a atteint un sommet en 2002 avec 30 % de fréquence. Quand nous analysons ces données dans une perspective longitudinale, nous nous apercevons que de 1980 à 1995, la fréquence de conventions ayant un comité bipartite de formation est passée de 6 % à 10,4 %, tandis que cette même fréquence est passée de 10,4 % à 25 % entre 1995 à 2003. Nous constatons que sur période de quinze ans (de 1980 à 1995), la fréquence des comités bipartites de formation a augmenté d'un peu plus de 4 points de pourcentage. Par contre, nous considérons que la fréquence des comités bipartites de formation entre 1998 à 2003 est suffisamment stable et importante pour qu'elle devienne une tendance. Comme nous avons déjà mentionné, cette augmentation traduit probablement l'impact des stratégies syndicales dans le contexte de la mise en œuvre de la loi du 1 %.

### **3.5.2.9 Des exemples de clauses de formation continue dépassant les exigences légales**

La présence de comités bipartites dans les conventions collectives n'est pas la seule preuve que la négociation de conventions collectives peut aller au-delà des exigences minimales de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1). Nous allons présenter un certain nombre de clauses (ou d'extrait de clauses) qui tendent à nous démontrer que la loi du 1 % peut être améliorée par le biais de la négociation collective. Par exemple, dans le contrat collectif de travail de Anodisation Verdun inc. il est indiqué à l'article 23.07 al. 3 que « L'employeur ne peut refuser une formation selon les dispositions de cet article sans une raison valable » (Anodisation Verdun inc., no. 038646). Les dispositions de cette clause sont à l'effet qu'elle doit être pertinente à l'emploi du salarié et la formation

doit être admissible aux dépenses de formation (art. 7 loi du 1 %), et demander une autorisation préalable. Si un employé remplit ces conditions la compagnie ne peut lui refuser sa demande sans raison valable, ce qui tend à favoriser l'employé et à se traduire quasiment par un droit à la formation, ce que la loi ne prévoit nullement.

De plus, nous avons déniché des clauses de formation provenant d'institutions scolaires postsecondaires qui prévoient que le montant de 1 % est cumulable année après année même si au cours d'une année l'employeur dépasse le seuil du 1 % à investir en formation. Rappelons que si une organisation dépense un montant supérieur à la norme légale fixée par la loi, elle peut reporter l'excédent du 1 % sur les dépenses de formation l'année suivante (art. 11 de la loi du 1 %). Ainsi, l'année suivante elle aura une somme moindre à investir dans la formation de la main-d'œuvre pour respecter la loi. Cet aspect est important à saisir parce que cela peut entraîner des variations dans les montants investis par les entreprises en formation continue d'une année à l'autre. Toutefois, le fait de prévoir un minimum d'investissement de 1 % de la masse salariale année après année fait en sorte qu'on ne peut reporter l'excédent du 1 % comme une dépense de formation pour l'année suivante et cela tend à fléchir le niveau de variations dans le montant allouer à la formation continue. Cette mesure favorise les travailleurs parce qu'elle leur assure un financement minimal de la formation continue à chaque année, ce qui fait que ces travailleurs vont recevoir davantage de formation parce que l'employeur ne peut reporter l'excédent du 1 %. Ceci explique pourquoi ce type de clause va au-delà des exigences légales de la loi. En voici quelques exemples :

*« 22.02 En conséquence, le Collège consacre annuellement, pour des fins de perfectionnement, un montant équivalent à 1,0 % pour 2003-2004, à 1,0 % pour 2004-2005, et à 1,0 % pour l'année 2005-2006 des traitements versés pendant l'année d'engagement qui précède à titre de salaires de base aux professeurs syndiqués à temps complet et à temps partiel qui ont assumé une tâche professionnelle durant l'année en question. Cette somme, étant affectée au perfectionnement de ces seuls derniers, s'accumule d'année en année lorsqu'elle n'est pas utilisée.*

*Les parties conviennent que 20 % du montant prévu au paragraphe précédent est réservé et accumulé annuellement dans un fonds réservé aux*

*libérations de pré-retraite décrites à la clause 22.08» (La Corporation du Collège Jean-De-Bréboeuf, no 060095).*

*« 31.02 Aux fins du présent article, l'Employeur consacre au perfectionnement et au recyclage une provision établie à un pourcent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées au 1<sup>er</sup> juin de l'année courante et ce, pour chaque année financière. À la fin de l'année le solde est reporté. L'Employeur fournit périodiquement au comité un relevé budgétaire de cette caisse» (Université Laval, no. 40444).*

**« Article 30 : Perfectionnement**

*L'employeur consacre au perfectionnement un montant équivalent à un pourcent (1,0 %) de la masse salariale de l'unité de négociation par année financière en plus du programme d'exonération des frais de scolarité pour les cours suivis sur le campus de l'Université de Montréal par les personnes salariées, leur conjointe ou leur conjoint ou leurs enfants, selon les dispositions du présent article» (Corporation de l'École Polytechnique de Montréal, no. 057125).*

*«18.02 Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, l'Université verse, dans un fonds de perfectionnement des chargées et chargés de cours, une somme équivalente à 1 % de la masse salariale totale des chargées et chargés de cours, excluant les avantages sociaux, versée durant les 12 mois précédents. À cela s'ajoute, s'il y a lieu, les montants reportés en vertu du second paragraphe de la présente clause.*

*Les sommes non engagées le 31 mai d'une année sont ajoutées au budget de perfectionnement de l'année suivante. Toutefois, les sommes ainsi reportées ne peuvent excéder le tiers du budget alloué pour l'année qui se termine» (Université Concordia, no. 143784).*

Au cours de notre échantillon, nous avons recensé une seule convention collective qui prévoyait allouer un montant supérieur au seuil obligatoire de 1 % de la loi pour le bonifier à

1,2 % : « 10-1.02 Chaque année, l'Université consacre au perfectionnement un budget équivalent à 1,2 % de la masse salariale de l'année financière précédente pour les personnes salariées régulières membres de l'unité de négociation» (Université du Québec en Outaouais, no. 127555).

Aussi, nous avons recensé une convention collective qui prévoit la mise sur pied d'une banque de formation chez Société en commandite Gaz Métropolitain (no. 020016). Cette banque prévoit un maximum de 1 200 heures par année de formation pour les candidats qui n'avaient pas les compétences suffisantes pour postuler sur des postes et se sont vus refuser l'emploi désiré lors d'un affichage de poste. Nous allons reproduire cette clause :

### *« Annexe Q*

#### *Banque de formation*

##### *Objectif :*

*Contribuer à la mise à niveau de candidat-es refusé-es lors d'un affichage, à cause d'écart non-académiques. La mise à niveau doit être réalisable en fonction des besoins et ressources disponibles et permettre au-x candidat-es de combler les écarts identifiés en vue d'un affichage ultérieur.*

*Les principes de base suivants s'appliquent à la banque de formation :*

- *La banque de formation est gérée conjointement par l'Employeur et le Syndicat et ce, dans le cadre du Comité de formation.*
- *Un maximum de mille deux cent (1 200) heures par année de conventions collective (non-cumulatives) est mis à la disposition de la banque de formation. Ces heures correspondent à du temps de formation fourni pendant les heures normales de travail et incluent les cours d'anglais donnés pendant les heures normales de travail. Chaque heure personne de formation est déduite du maximum attribué.*
- *La formation vise à combler des écarts non académiques.*
- *L'utilisation de la banque de formation doit se faire de façon optimale en respectant les besoins des employé-es et ceux de l'entreprise et tenir compte des ressources disponibles.*

- *La mise à niveau de cinq (5) jours ouvrables et moins n'est pas puisée à même la banque de formation et ne pourra être invoquée comme seul motif de refus à la nomination d'un-e candidat-e à un emploi suite à un affichage» (Gaz Métropolitain, no. 020016).*

Ce type de clause cherchant à améliorer la mobilité des travailleurs est dans l'esprit de la loi et elle vient bonifier la loi du 1 %. Elle exerce un effet bénéfique chez les travailleurs les moins qualifiés afin d'améliorer leurs perspectives sur le marché du travail (Rainbird, 1994 : 63), et cette disposition agit comme un effet de péréquation chez ces travailleurs (Monat, 1993 : 159).

Finalement, la présentation de nos résultats de recherche vient confirmer notre cinquième hypothèse de recherche à l'effet que le contenu des conventions collectives peut aller au-delà des exigences minimales de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), dans l'esprit de l'article 9 de la loi du 1 %. En effet, nous avons recensé 21,87 % de conventions collectives de notre échantillon qui faisaient référence à la loi du 1 %, ce qui renforce l'idée que la loi du 1 % a influencé la fréquence mais aussi la rédaction de clauses de formation de la main-d'œuvre. L'augmentation accélérée de la fréquence des comités bipartites de formation de la main-d'œuvre est sans aucun doute le plus bel exemple de bonification à la loi que les syndicats ont négociée. Notons qu'en 2003, le quart des conventions collectives du secteur privé déposées cette année possède une clause de ce type dans les entreprises privées de plus de cinquante employés au Québec. Il sera intéressant de voir si cette tendance se maintient.

### 3.6 Synthèse des résultats

Au cours de cette partie, nous allons résumer les principaux résultats de recherche de nos cinq hypothèses de recherche.

Hypothèse 1 : Notre première hypothèse est à l'effet que nous présumons que la loi a provoqué une augmentation de la fréquence de clauses sur la formation de la main-d'œuvre.

Résultat de recherche : Nos résultats indiquent que la mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) a eu un impact réel sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives du secteur privé au Québec. Rappelons qu'en 1998, année de la mise en vigueur complète de la loi du 1%, la fréquence des conventions collectives ayant au moins une clause de formation continue était de 38 %. En 2003, cette fréquence s'établissait à 47 %.

Hypothèse 2 : La fréquence des clauses de formation dans les conventions collectives est reliée à la taille des unités de travail, c'est-à-dire que nous présumons que plus l'unité de travail est grande, plus il y a de possibilités qu'il y ait une clause de formation.

Résultat de recherche : Nous constatons un lien positif entre la taille des unités d'accréditation et la fréquence des clauses de formation dans les conventions collectives. Nos résultats vont ainsi dans le même sens que ceux de Morissette qui avait constaté auparavant : « que l'intérêt pour la formation est proportionnel à la taille de l'unité : plus l'unité est grande, plus l'intérêt pour la formation se manifeste par la présence, dans la convention, d'au moins une mesure de formation » (Morissette, 1993 : 63).

Hypothèse 3 : La fréquence d'une clause de formation de la main-d'œuvre peut être reliée à l'affiliation syndicale, c'est-à-dire qu'il est possible qu'il y ait plus de clauses de formation dans les syndicats affiliés aux grandes centrales syndicales que dans les syndicats indépendants.

Résultat de recherche : Nous concluons que le fait d'être affilié à une centrale syndicale a un impact positif sur la fréquence de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives de 50 employés et plus dans le secteur privé de la province de Québec.

Hypothèse 4 : La durée d'une convention collective a un impact positif sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre.

Résultat de recherche : Nous ne retrouvons pas plus de clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives de longue durée. Ainsi, cette constatation diffère des résultats préliminaires de Mayer (1999) qui semblaient indiquer une présence plus élevée de clauses de formation dans les conventions collectives de longue durée.

Hypothèse 5 : Le contenu des conventions collectives peut aller au-delà des exigences légales de la loi du 1% (article 9 de la loi du 1 %). Pour vérifier cette hypothèse, rappelons que nous nous sommes inspirés de Dunlop quand celui-ci affirma que de la règle substantive (la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), il peut en découler une variété de pratiques et de comportements dans la réalité quotidienne des acteurs par le biais de la négociation collective et des pratiques informelles (Dunlop, 1958 : 13 et 26).

Résultat de recherche : Nos résultats de recherche viennent confirmer notre cinquième hypothèse de recherche à l'effet que le contenu des clauses de conventions collectives peut aller au-delà des exigences de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1), dans l'esprit de l'article 9 de la loi du 1 %. Dans la réalité, ce dépassement de la loi s'est principalement traduite par une augmentation accélérée de la fréquence des comités bipartites de formation de la main-d'œuvre.

## Chapitre IV : Analyse et discussion des résultats de recherche

### 4.1 Discussion de nos résultats par rapport à la littérature

Au cours de la présente partie, nous allons procéder à l'analyse et à une discussion de nos résultats de recherche. Pour reprendre les termes de Deslauriers : « Résumée à sa plus simple expression, l'analyse représente les efforts du chercheur pour découvrir les liens à travers les faits accumulés. Analyser le contenu (d'un document ou d'une communication), c'est chercher les informations qui s'y trouvent, dégager le sens ou les sens de ce qui y est présenté, formuler et classer tout ce que "contient" ce document ou communication» (Deslauriers, 1991 : 79). À cet effet, rappelons que le but de notre travail de recherche est de connaître l'évolution des clauses de formation de la main-d'œuvre au Québec dans le secteur privé dans les entreprises de 50 employés et plus suite à l'adoption de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1). Nous allons analyser les résultats de nos cinq hypothèses de recherche.

Au cours de l'analyse de nos résultats de recherche, nous allons analyser nos résultats à partir du paradigme du système de relations industrielles de Dunlop en procédant du général au particulier. Nous allons expliquer si nos résultats de recherche sont en convergence ou en divergence avec notre revue de la littérature et en quoi notre recherche fait progresser l'état des connaissances.

Rappelons que le gouvernement québécois s'est inspiré d'une législation française pour élaborer la loi du 1 % afin de contraindre les entreprises dont la masse salariale équivaut à un certain montant fixé par un règlement (Venna, 1999 : 59, Monat, 1993 : 159, Hillage, 1996 : 52, et Bérubé, 2000 : 13). Cette loi a pour objectif de créer une culture de formation continue au sein des entreprises pour que celles-ci améliorent leur niveau de compétitivité dans le but de faire face à la globalisation des marchés. On connaît certains types d'impacts d'une telle législation. En France, on a constaté qu'elle permettait de mieux révéler la demande de formation et ce faisant, de favoriser l'émergence d'une industrie de la formation de la main-d'œuvre (Venna, 1999 : 59-60). Dans le cas du Québec, Bérubé indique que : « Le Québec a ainsi encouragé la naissance d'une industrie de la formation et a décidé de l'encadrer de façon minimale par un règlement» (Bérubé, 2000 :26). L'intervention du législateur constitue ainsi une réaction aux pressions de l'environnement dans lequel évoluent les acteurs en relations

industrielles et vise à influencer leur comportement et même la production de règles. Notre travail a voulu déterminer l'impact que cette loi avait pu avoir sur certaines des règles générées par les acteurs dans les milieux de travail eux-mêmes. Que pouvons-nous dire à cet égard en lien également avec d'autres travaux sur le sujet ? Nous revenons dans les prochaines pages sur nos hypothèses pour en discuter.

Notre première hypothèse consiste dans le fait que la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) aurait provoqué une augmentation de la fréquence de clauses sur la formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives. Conformément à notre modèle théorique, le législateur a décidé d'adopter la loi du 1 % en 1995 parce qu'il estimait que le niveau de formation continue était insuffisant dans les entreprises québécoises. Il a voulu ainsi imposer des règles d'ordre public aux acteurs du marché du travail pour promouvoir ou prohiber certains comportements.

À cet effet, nos résultats de recherche s'inscrivent dans la même lignée que plusieurs autres travaux à savoir que la loi du 1% a eu globalement un effet structurant sur les parties. Selon Turcotte et al., et selon Hillage, dans des conditions de libre marché, les entreprises investissent dans leur main-d'œuvre dans la mesure où l'employeur a un retour sur l'investissement (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 34, Hillage, 1996 : 47-48). Turcotte et al. estiment que l'employeur justifie sa décision d'investir (ou non) en vertu de la théorie du capital humain (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 34). Dans cette perspective, l'employeur défraie une formation professionnelle uniquement dans la mesure où celle-ci engendrera une hausse de la productivité pour l'entreprise. Dans leurs travaux, Turcotte et al., ainsi que Haccoun et Saks indiquent que la loi du 1% a une incidence positive sur le niveau de formation continue dispensée au Québec (Turcotte, Léonard, et Montmarquette, 2003 : 38 et 45, et Haccoun et Saks, 2002 : 12-13). Charest (1999) mentionne qu'on ne peut se fier uniquement au marché pour satisfaire les besoins de formation des travailleurs, et cela justifie pourquoi l'État a imposé une obligation légale avec la loi du 1 % (Charest, 1999 : 449 et 457). Celui-ci s'inspire de la théorie du capital humain de Becker afin de justifier la nécessité d'améliorer la compétence des travailleurs. Selon lui, la loi du 1 % est un mécanisme qui a pour objectif de rehausser le niveau d'investissement dans les entreprises québécoises (Charest, 1999 : 448-449). Ces chercheurs ne sont pas les seuls à faire allusion à la théorie du capital humain, car Dunlop y fait référence dans un article au cours duquel il

mentionne que la formation continue est un des facteurs qui font partie du développement des ressources humaines d'une société (Dunlop, 1992 : 52).

Nos résultats de recherche nous ont permis de constater que l'ajout de nouvelles règles légales touchant la formation de la main-d'œuvre a eu un impact positif sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les entreprises du secteur privé comptant plus de cinquante employés au Québec, ce qui rejoint l'idée de plusieurs travaux mentionnés précédemment quant à l'effet structurant d'une telle législation. Ces résultats de recherche s'inscrivent aussi dans la même lignée que ceux de Morissette (1993), Voyer (1991) et de Mayer (1999) quant à l'impact d'une législation sur le comportement des parties négociantes. Morissette et Voyer avaient réalisé ce même constat avec la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1). Ils se sont aperçus que l'introduction de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1) a permis une augmentation du nombre de clauses de conventions collectives touchant la santé et sécurité au travail (Morissette, 1993 : 9), (Voyer, 1991 : 90). Mayer (1999) a fait un constat similaire avec la modification de l'article 65 du C.t.Q. qui permet la conclusion de contrats collectifs de travail de longue durée. Elle constata que le déplafonnement de la durée des conventions collectives entraîna une augmentation des conventions collectives supérieures à une durée de 36 mois (Mayer, 1999 : 85). Notre travail de recherche nous a permis de mettre à jour les résultats de recherche de Morissette (1993) et de Charest (1998) en mesurant l'impact de l'introduction de la loi du 1% dans le système de relations industrielles. Notamment, ils confirment l'hypothèse qu'avait émise Charest (1998) quant à l'impact éventuel de la loi du 1% sur le comportement des parties négociantes.

Notre deuxième hypothèse de recherche repose sur le fait que la fréquence des clauses de formation dans les conventions collectives est reliée à la taille des unités de travail, c'est-à-dire que nous présumons que plus l'unité de travail est grande, plus il y a de possibilités qu'il y ait une clause de formation continue. Nos travaux confirment cette hypothèse. Quel sens plus théorique peut-on leur donner ? Nous avons déjà mentionné que selon Dunlop les acteurs interagissent entre eux via des règles (formelles ou informelles). Les acteurs de ce système évoluent dans une société pluraliste. Le pluralisme peut être défini comme un paradigme selon lequel le pouvoir dans la société est réparti inégalement entre les différents acteurs qui la composent. Le fait que certains acteurs aient davantage de pouvoir dans la société s'explique par le fait que ceux-ci ont plus de ressources et qu'ils peuvent les mobiliser plus facilement comme c'est le cas des grandes entreprises par rapport aux PME qui disposent de

moins de ressources à cet égard (par exemple, moins de personnel cadre pouvant prendre en charge la problématique de la formation). Par ailleurs, cette même logique vaut pour l'acteur syndical qui peut mieux accomplir sa mission de production de règles dans les conventions collectives lorsqu'il dispose de plus de ressources. À cet effet, les syndicats qui se retrouvent dans les plus grandes entreprises ont forcément plus de membres, plus de ressources financières et plus de possibilités de mobiliser leurs ressources de pouvoir (par exemple, via les libérations syndicales que peut s'offrir ou négocier un tel syndicat par rapport à un petit syndicat). Ainsi, tant du point de vue de l'employeur que de celui du syndicat, cette logique théorique des pouvoirs et ressources disponibles pourrait expliquer pourquoi les grandes entreprises produisent davantage de règles de formation, tel que constaté dans nos travaux en regard de la fréquence des clauses de conventions collectives.

Par ailleurs, nos résultats de recherche vont dans le même sens que le paradigme de Dunlop et de notre revue de littérature. Bien qu'ils n'aient pas mesuré la présence de clauses sur la formation, Venna, Hillage ou encore Turcotte et al. mentionnent que les grandes entreprises dispensent davantage de formation que les entreprises de petites tailles (Venna, 1999 : 51, Hillage, 1996 : 47, et Turcotte, Léonard et Montmarquette, 2003 : 37). Pour notre part, nous avons constaté que plus l'unité d'accréditation est grande, plus la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre est élevée. Ces résultats de recherche s'inscrivent dans la même veine que ceux des travaux de Morissette dans lesquels il fit un constat similaire, tout en mettant à jour ses résultats de recherche (Morissette, 1993 : 63). Les données d'Emploi-Québec mentionnent aussi que plus la masse salariale d'une entreprise est élevée, plus les entreprises atteignent le seuil minimal de 1 % et elles parviennent à le dépasser (Emploi-Québec, 2000 : 36-38 et Emploi-Québec, 2003a : 4 et 28-30). Notre travail de recherche s'inscrit donc dans une explication plus large quant aux divers liens entre la taille des entreprises et la présence de comportements ou de règles plus favorables à la formation.

Notre troisième hypothèse consiste dans le fait que la fréquence d'une clause de formation de la main-d'œuvre peut être reliée à l'affiliation syndicale, c'est-à-dire qu'il est possible qu'il y ait davantage de clauses de formation dans les syndicats affiliés aux grandes centrales syndicales que dans les syndicats indépendants. Dans la foulée de l'explication théorique précédente, cela peut s'expliquer par le fait que les syndicats affiliés à une grande centrale syndicale aient davantage de ressources pour promouvoir leur agenda en matière de

formation, et ainsi, l'acteur syndical peut espérer faire un contrepois plus efficace à l'acteur patronal. Rappelons que pour Dunlop, les syndicats sont l'institution par laquelle les travailleurs s'organisent et dans le cadre d'une société pluraliste, il est important pour les syndicats d'être bien organisés pour avoir du pouvoir pour faire face à l'acteur patronal afin qu'ils puissent promouvoir des règles qui vont dans l'intérêt des travailleurs, notamment en matière de formation de la main-d'œuvre.

Nos résultats de recherche confirment cette hypothèse et nous portent à conclure que le fait d'être affilié à une centrale syndicale a un impact positif sur la fréquence des clauses de formation continue dans les conventions collectives de plus de cinquante employés dans le secteur privé au Québec. Nos résultats sont conformes à ceux de certains auteurs de notre revue de la littérature tels que Frost ou Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden. Rappelons brièvement que l'étude de Frost (2001) explique que les syndicats locaux qui sont soutenus étroitement par le syndicat parent (la hiérarchie) parviennent à négocier de meilleures conditions de travail pour leurs employés que les syndicats indépendants (Frost, 2001 : 326) ; selon Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden (1994) la capacité du syndicat à obtenir des mesures de formation de la main-d'œuvre pour les travailleurs se mesure par la densité syndicale et par le niveau d'activisme du syndicat sur l'enjeu de la formation continue (Kennedy, Drago, Sloan, et Wooden : 1994, 566 et 570). Nos résultats de recherche viennent confirmer cette assertion. En effet, rappelons qu'entre 1998 à 2003 les syndicats locaux affiliés à la FTQ et à la CSD ont connu une augmentation sensible de leur fréquence de clauses de formation continue. Ainsi, cela nous démontre que si la hiérarchie syndicale décide de prioriser la formation continue, elle peut mobiliser ses ressources et obtenir ainsi un nombre accru de règles de formation de la main-d'œuvre.

Lorsque nous observons l'évolution de la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre des syndicats indépendants entre 1998 à 2003, nous observons que leur fréquence est demeurée sensiblement la même et nettement inférieure à celle des syndicats affiliés. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils ont moins de ressources (appui politique et organisationnel d'une centrale syndicale) et ont moins de possibilités réelles pour négocier des clauses de formation continue. Morissette s'était intéressé à cette question dans son étude qui couvrait la période de 1980 à 1992, et il avait constaté qu'il se négociait moins de clauses de formation continue parmi les syndicats indépendants que dans les syndicats affiliés à une grande centrale

syndicale (Morissette, 1993 : 70). Nos résultats de recherche viennent ainsi confirmer ses travaux.

Par la suite, notre quatrième hypothèse de recherche consiste dans le fait que la durée d'une convention collective aurait un impact sur la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre. Mentionnons que Dunlop ne traite pas explicitement de cet aspect. Selon son paradigme, les acteurs sont régis par des règles formelles et informelles. Certaines sont d'ordre public et elles sont promulguées par le législateur. L'ordre public dont le législateur se veut le garant est modelé en fonction de l'idéologie dominante. Au Québec, on pourrait dire que cette idéologie (partagée par des acteurs plutôt consensuels sur le sujet de la formation) était compatible avec le fait de reconnaître au gouvernement le rôle de promouvoir et de stimuler la formation continue comme facteur de croissance économique, et la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) est une politique publique qui va dans ce sens (nous nous inspirons ici de l'analyse de Charest, 1999). En parallèle avec la thèse de Rainbird (1994), on pourrait ainsi dire que la loi du 1 % - l'article 1<sup>er</sup> de la loi - fait partie d'un système de partenariat social pour promouvoir la formation continue (Rainbird, 1994 : 61). Or, en dépit de la nécessité d'une idéologie commune, le modèle de Dunlop reconnaît que les règles sont appelées à évoluer dans le temps afin qu'elles puissent s'adapter aux pressions de l'environnement, ce qui pourrait être davantage le cas des règles de niveau inférieur que produisent les acteurs dans les milieux de travail. Alors, cela suppose que les règles puissent être renouvelées régulièrement. À cet effet, on peut considérer les contrats collectifs de travail comme des règles de niveau inférieur. Ces contrats de travail fixent les règles entre le patron et le syndicat pour une période donnée, c'est-à-dire pendant la durée de la convention collective. Cela a pour objectif d'assurer la stabilité juridique des règles, tout en fixant dans un temps plutôt court et bien défini, les droits et obligations de chaque partie. La logique historique au Québec de négocier des contrats de travail plutôt de court terme, répondait à cette idée d'un certain équilibre entre la fixation de certaines règles et la nécessité de pouvoir les adapter régulièrement. C'est pourquoi les règles ne doivent pas être fixées pour une trop longue période de temps, surtout lorsqu'elles sont de niveau inférieur. Évidemment, cette conception évolutive de la règle ne milite pas en faveur des conventions collectives de longue durée.

À cet effet, nos résultats de recherche nous ont démontré que la longévité d'une convention collective n'est pas garante d'une plus grande fréquence de clauses en matière de formation. Les conventions collectives où la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre est la plus importante sont les conventions collectives dont la durée oscillent entre 25 à 48 mois. Nos résultats de recherche tendent même à nous démontrer que la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre diminue avec l'augmentation de la durée des conventions collectives. Nos résultats de recherche nous indiquent en fait une relation discrètement négative entre la durée d'une convention collective et la fréquence des clauses de formation continue dans les conventions collectives du secteur privé au Québec dans les entreprises comptant plus de cinquante employés. Rappelons que dans son mémoire de maîtrise, Mayer (1999) a effectué une analyse du contenu des conventions collectives de longue durée et a constaté que le contenu de celles-ci ne s'inspire pas des contrats sociaux. Celle-ci considère que cet état de fait s'explique par le fait que les syndicats n'ont pas le même rapport de force que l'employeur lorsqu'ils négocient une convention collective comme en font foi ses extraits : «Le pouvoir de négociation ne serait peut-être pas en faveur des syndicats... Ainsi nous ne pouvons établir de relation entre la durée de la convention et le nombre de caractéristiques que celle-ci contient. Pour expliquer ces résultats, nous pouvons évoquer le déséquilibre entre le rapport de force syndical et patronal» (Mayer, 1999 : 112 et 114). Cette explication pourrait aussi s'appliquer à nos résultats en regard de notre quatrième hypothèse.

Toutefois, Mayer avait constaté plus particulièrement qu'il y avait une légère augmentation des clauses de formation dans les conventions collectives de longue durée (Mayer, 1999 :85). Elle attribuait cette légère augmentation à l'adoption de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) :

«L'introduction d'une nouvelle législation au Québec concernant la formation a pu avoir un effet sur ce type de clauses (de formation). En 1995, le gouvernement a adopté des mesures visant à obliger les entreprises à investir 1 % de leur masse salariale en formation. Nous pensons que les discussions entourant cette loi et son adoption peuvent avoir eu pour effet de stimuler les parties à négocier de nouvelles dispositions concernant la formation (nous soulignons). Malgré ce commentaire nous soulignons que les changements observés sont plutôt mineurs» (Mayer, 1999 : 112).

Ses résultats étaient toutefois très préliminaires puisque ses données s'arrêtaient en fait en 1998 soit peu de temps après l'entrée en vigueur de la loi du 1% alors que les nôtres couvrent

une période plus longue. Nous concluons plutôt qu'un tel lien entre la durée des conventions collectives et la fréquence des clauses n'est pas présent.

En ce qui concerne la cinquième hypothèse, nous avons présumé que le contenu des conventions collectives peut aller au-delà des exigences légales de la loi du 1 %. Nous nous sommes inspirés de l'approche systémique de Dunlop lorsque celui-ci soutient que de la règle substantive (en l'occurrence la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-71), il peut en découler une variété de pratiques et de comportements dans la réalité quotidienne des acteurs par le biais de la négociation collective et des pratiques informelles (Dunlop, 1958 : 13 et 26). Rappelons que notre étude se limite aux pratiques formelles, c'est-à-dire aux clauses de formation de la main-d'œuvre contenues dans les conventions collectives de notre échantillon. Dunlop (1992) mentionne que pour promouvoir le développement des ressources humaines, il faut que les gouvernements mettent en place des politiques publiques et qu'ils tiennent un discours à l'effet qu'il faut impliquer les différents partenaires socio-économiques (Dunlop, 1992 : 51 et 54). Ces partenaires sont principalement les institutions d'enseignement, les organisations syndicales et le patronat. Au fond, un gouvernement qui désire instaurer une culture de partenariat pour promouvoir le développement des ressources humaines (ce qui inclut la formation continue), doit impliquer les acteurs qui composent la société civile. Évidemment, la mise en place de telles pratiques nécessite du temps et des efforts soutenus, car pour reprendre les propos de Charest : « une culture commune de la formation ne se décrète pas, ne s'importe pas, elle est une construction sociale graduelle qui nécessite une participation et un engagement de tous les acteurs..» (Charest, 1999 : 444). Dès lors, la prérogative particulière des acteurs dans les milieux de travail est de dépasser l'esprit de la loi et d'en compléter le contenu en s'appropriant la problématique visée (la formation) pour produire des règles plus spécifiques que celles d'ailleurs fort générales de la loi du 1% (Charest, 1999).

À cet effet, la principale amélioration que la négociation de conventions collectives a apportée aux travailleurs consiste en une augmentation accélérée de la fréquence des comités bipartites de formation de la main-d'œuvre. Le fait qu'en 2003, près du quart des conventions collectives contenait une disposition prévoyant la formation d'un comité bipartite de formation témoigne d'un besoin de représentation de leurs intérêts grandissant de la part des employés. Ceux-ci par le biais de leurs représentants syndicaux cherchent à prendre part de

façon plus active dans la prise en main de leur formation professionnelle. C'est pourquoi plusieurs comités bipartites comptent des règles substantives qui viennent réduire la prérogative patronale en matière de formation continue. L'établissement de comités bipartites de formation vient ainsi insuffler une dose de démocratie industrielle et de partenariat entre l'acteur syndical et l'acteur patronal conformément à l'esprit de la loi du 1 % (des articles 1 et 9 plus précisément).

Ainsi, le fait que les parties puissent négocier ce type de clause nous permet de constater la souplesse de la loi. Cet aspect de notre recherche va dans le sens de Monat qui explique que pour être efficace, une législation sur la formation professionnelle doit être souple afin de pouvoir s'adapter aux diverses cultures d'entreprise (Monat, 1993 : 151). Cette souplesse de la loi du 1% nous a permis de constater qu'elle s'est manifestée dans la réalité par une variété de pratiques de formation continue. Dans notre recherche nous avons recensé plusieurs sortes de clauses de formation de la main-d'œuvre : les comités bipartites de formation continue, les clauses de congé sans solde ou de congé d'éducation, les clauses de formation liées à la santé et sécurité au travail, les clauses de formation liées aux changements technologiques, la prime de formation, et des clauses d'aide financière on ne peut plus variées. Parmi celles-ci, rappelons que la codification du ministère du Travail a créé diverses catégories d'aide financière qui nous permettent de saisir les formes que celles-ci puissent prendre : « pas de précision sur celle-ci (1) », « remboursement complet sans restriction (2) », « remboursement complet avec restriction (3) », « remboursement partiel sans restriction (4) », « remboursement partiel avec restrictions (5) », et « autre disposition (9) ». Nous constatons que par le biais de la négociation collective, les parties peuvent faire preuve d'imagination et adapter leurs pratiques de formation en fonction des besoins de leur organisation.

Par ailleurs, Morin et Brière font le même constat en expliquant que la loi du 1% se préoccupe davantage du financement de la formation continue, ce qui contribue à laisser une marge de manœuvre importante à l'employeur dans le choix de la formation professionnelle qu'il dispensera en entreprise. Cette marge de manœuvre permet aux parties d'user de leur liberté contractuelle pour aller au-delà des exigences minimales de la loi via la négociation collective. L'augmentation du nombre de comités bipartites de formation continue peut aussi s'expliquer par le fait qu'il existe une culture de partenariat entre l'acteur syndical et l'acteur patronal dans un certain nombre d'entreprise. Cette culture de partenariat peut s'expliquer par le fait que le législateur a contraint l'employeur à partager sa prérogative dans certains

champs relevant de sa compétence. Pour illustrer notre propos, mentionnons que certaines lois comme la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (L.R.Q., c. S-2.1) (art. 68 et ss.), ou la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001) (art. 16) prévoient une obligation légale de former un comité conjoint dans lequel les employés (ou leurs représentants syndicaux) ont des responsabilités légales. Bien que les syndicats eussent souhaité une disposition législative similaire dans la loi du 1%, le gouvernement ne leur a pas accordée (Charest, 1998 : 10). Cela a sans doute légitimé d'autant une action syndicale spécifique visant à obtenir par la négociation collective ce que le législateur ne lui a pas accordé. Globalement, nous concluons que l'augmentation des clauses de comités bipartites de formation dans les conventions collectives a pour effet d'améliorer le contenu de la loi (article 9 de la loi du 1 %) comme le présuait notre hypothèse de recherche.

#### **4.2 Limites de la recherche**

Au cours de notre travail de recherche, nous avons déterminé une méthodologie de travail qui allait nous guider dans l'élaboration de notre recherche. Parmi les limites de notre recherche, notons que nos indicateurs de recherche se limitent aux pratiques formelles de formation telle qu'inscrites dans des clauses de formation de la main-d'œuvre dans les conventions collectives. Comme nous avons déjà expliqué auparavant, nous devons reconnaître que ce n'est pas parce qu'il y a un syndicat qu'il y aura automatiquement des clauses de formation dans les conventions collectives. Il est possible que l'employeur décide de ne pas céder ou partager formellement son droit de gérance concernant la formation de la main-d'œuvre avec un syndicat. Notre recherche mesure uniquement les politiques formelles de pratiques de formation continue qui sont codifiées dans les conventions collectives. Ainsi, les pratiques informelles ou toute celles non codifiées ne sont pas prises en compte comme l'avait déjà formulé Charest (1998 : 74) en utilisant ce même type d'indicateur.

Ensuite, nous considérons qu'il est important de rappeler que la définition de clause de formation de la main-d'œuvre de la codification du ministère du Travail de 1997 n'est pas aussi élaborée que la précédente. Par exemple, cette codification du ministère ne tient plus compte des clauses de santé et sécurité au travail (SST), ni des clauses de formation causées par les changements technologiques comme dans l'ancienne codification. La codification actuelle ne se préoccupe pas de comptabiliser les conventions collectives qui prévoient des clauses d'entraînement pour les formateurs qui entraînent les nouveaux employés. Cela limite

en quelque sorte les possibilités d'établir des comparaisons sur de longues périodes avec les mêmes indicateurs.

Au même titre, on doit considérer que les données du ministère ne portent maintenant que sur les nouvelles conventions collectives déposées annuellement et non pas sur l'ensemble des conventions collectives en vigueur. Rappelons que les données que le ministère du Travail a compilées entre 1980 à 1996 comptabilisaient l'ensemble des conventions collectives en vigueur, tandis que les données compilées par le ministère du Travail à partir de 1997 compilent uniquement les conventions collectives déposées au ministère du Travail durant l'année en cours. Cela nous a amené à parler de nos données comme étant en fait davantage révélatrices des nouvelles tendances dans les conventions collectives que le reflet exact de l'ensemble des conventions collectives en vigueur. Néanmoins, en analysant les conventions collectives déposées annuellement sur quelques années comme nous l'avons fait, nous pouvons tout de même arriver à conclure que les tendances se maintiennent et qu'elles traduisent de plus en plus avec le temps le portrait d'ensemble des conventions collectives. C'est ce qui nous a permis de pouvoir établir des comparaisons avec les données de Morissette et Charest par exemple, même si les bases de données n'étaient pas identiques en termes de construction.

Par la suite, mentionnons que la période de temps étudiée depuis la mise en application complète de la loi du 1 % est relativement courte (1998-2003), et que la compilation du ministère du Travail est incomplète au cours des années 1999 à 2002. Néanmoins, sur cet aspect, dans notre revue de la littérature, Warburton & Warburton du CD. Howe Institute expliquent qu'il faut attendre quatre à cinq ans avant de savoir si un programme gouvernemental a atteint ses objectifs et notre recherche prend en compte une période de temps qui respecte ce délai (Warburton & Warburton, 2002 : 12).

## Conclusion

Notre recherche avait comme objectif de mesurer l'impact de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1) sur les clauses de formation de la main-d'œuvre dans les entreprises dont l'accréditation syndicale est supérieure à cinquante employés dans le secteur privé au Québec. Notre recherche est venue mettre à jour les travaux de Voyer (1991), de Morissette (1993), et de Charest (1998). Elle nous a permis de constater que l'introduction d'une nouvelle législation dans le système de relations industrielles a eu pour effet de produire de nouvelles règles qui se sont traduites par une augmentation de la fréquence des clauses de formation de la main-d'œuvre.

Plus particulièrement, la recherche nous a permis de constater que nous trouvons davantage de clauses de formation dans les grandes entreprises et parmi les syndicats affiliés à une des grandes centrales syndicales. La recherche nous a permis de constater qu'il n'y a pas de lien entre la longévité d'une convention collective et la fréquence de clauses de formation continue. L'augmentation accélérée des clauses de comités bipartites nous permet de constater que les syndicats ont un souci de prendre part aux décisions concernant la formation continue et s'inscrit dans une logique de participation et de démocratie industrielle.

Rappelons que notre recherche est de nature quantitative, car pour suivre l'évolution des clauses de formation des conventions collectives, nous avons eu recours à des fréquences présentant s'il y a une augmentation (ou non) du nombre de clauses de formation continue au fil des années depuis l'adoption de la loi du 1 %. Elle est aussi qualitative parce que nous avons analysé les différentes caractéristiques du contenu des clauses de conventions collectives, afin d'en comprendre davantage le contenu et les modalités au-delà de la simple codification du ministère.

Par ailleurs, pour effectuer le présent travail de recherche, nous avons choisi l'approche systémique en relations industrielles de John Dunlop (1958). Rappelons que cette approche théorique met l'accent sur la production de règles formelles et informelles, et qu'il existe une hiérarchie parmi celles-ci. Ces règles sont appelées à être modifiées sous les contraintes de l'environnement comme le contexte technologique, l'état du marché, ou le contexte législatif. Nos résultats de recherche viennent renforcer le cadre théorique de Dunlop.

Enfin, nous reconnaissons que notre travail de recherche compte certaines limites. Afin de palier à ces limites, il serait intéressant lors d'une recherche ultérieure qu'un chercheur s'intéresse aux pratiques informelles de formation continue à l'intérieur des entreprises ou encore d'étudier l'état des pratiques de formation dans les milieux de travail où nous avons recensé des clauses de formation. Cela nous permettrait d'avoir un aperçu plus complet de l'évolution de la formation de la main-d'œuvre au sein des milieux de travail québécois.

## Bibliographie

BÉLAND, Pierre. 1992. « La formation professionnelle : les défis des années 90 », *Le Marché du Travail*, (mars) pp. 9-10 et 88-94.

BERNIER, Colette. 2002. « Syndicats et formation professionnelle au Québec : entre stratégies globales et actions locales », *Formation, relations professionnelles et syndicalisme à l'heure de la société-monde*, BERNIER Colette, A. JOBERT, H. RAINBIRD, J. SAGLIO, dir. Paris : L'Harmattan Les Presses de l'Université Laval, pp. 91-106.

BÉRUBÉ, Michel. 2000. *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre, la formation professionnelle continue au Québec, historique, enjeux, réglementation*, Direction des politiques de main-d'œuvre, Emploi-Québec.

BÖHEIM, René., A. L., BOOTH. 2004. « Trade Union Presence and Employer-Provided Training in Great Britain », *Industrial Relations*, (July), Vol. 43, no 3, pp. 520-545.

CHAREST, Jean. 1998. « Les syndicats et la formation de la main-d'œuvre dans le secteur privé au Québec au cours des années 90 », *Le Marché du Travail*, (octobre) pp. 6-10 et 73-76.

CHAREST, Jean. 1999. « Articulation institutionnelle et orientations du système de formation professionnelle au Québec », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 54, no. 3, pp.439-470.

CHAREST, Jean. 2002. « La loi 90 produit-elle les résultats escomptés ? Quelques réflexions, six ans après son entrée en vigueur. », *La minute de l'emploi*, (Janvier), Vol. 5 no.1, pp. 2-7.

CHAREST, Jean. 2003. « Formation de la main-d'œuvre », *La convention collective au Québec*, BOURQUE Reynald, A. GILES, M. GRANT, G. HÉBERT, P. JALETTE, G. TRUDEAU, G. VALLÉE, Gaëtan Morin Éditeur Ltée, Boucherville, pp. 231-248.

COONEY, Richard. 2002. « The Contingencies of Partnership: Experiences from the Training Reform Agenda in Australian Manufacturing », *Employee Relations*, Vol. 24, pp. 321-334 (page 1 à 12 version internet).

DESLAURIERS, Jean-Pierre. 1991. *Recherche qualitative guide pratique*, Montréal : Chenelière McGraw-Hill Éditeurs.

DION, Gérard. 1986. *Dictionnaire canadien des relations du travail*, deuxième édition, Les Presses de l'Université Laval.

DUNLOP, John. T. 1958. *Industrial Relations Systems*, New York : H. Holt and Company.

DUNLOP, John. T. Winter 1992. « The Challenge of Human Resources Development », *Industrial Relations*, Vol. 31, no. 1, pp. 50-55 et 216-228.

EMPLOI-QUÉBEC. 2000. « Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre en vertu de l'article 3, année civile 1998 », *Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre*, 38 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. 2002. « Fonds national de formation de la main-d'œuvre rapport d'activité 2001-2002 », 57 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. 2003a. « Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre en vertu de l'article 3, année civile 2001 », *Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre*, 30 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. 2003b. « Fonds national de formation de la main-d'œuvre, rapport d'activité 2002-2003 », 64 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. 2004. « Loi du 1 % avis important concernant l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre », 1 page.

<http://emploiquebec.net/français/entreprises/loiformation/avis2004.htm>

FROST, Ann. C. 2001. « Creating and Sustaining Local Union Capabilities», *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 56, No 2, pp. 307-335.

GREEN Francis, S. MACHIN, D. WILKINSON. 1999. « Trade Unions and Training Practices in British Workplaces», *Industrial and Labor Relations Review*, (January), Vol. 52, no. 2, pp 179-195.

HACCOUN, Robert. R, SAKS, A. M. 2002. « Legislating Investments in Training : Does it Make a Difference ?», *Paper presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology meeting*, (April) pp. 1-29.

HILLAGE, Jim. 1996. « La formation en entreprise au Royaume-Uni – L'optique des employeurs», *Formation professionnelle*, Publication CEDEFOP, pp. 46-53.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC et MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET RÉGIONAL. 2003. «Impact économique des exportations québécoises – années 1990, 1997 et 2001», 32 pages.

KENNEDY, Sean, R. DRAGO, J. SLOAN, M. WOODEN. 1994. « The Effect of Trade Unions on the Provision of Training: Australian Evidence», *British Journal of Industrial Relations*, pp. 565-580.

KOCHAN, Thomas, R. MCKERSIE, P. CAPELLI. 1984. « Strategic Choice and Industrial Relations Theory», *Industrial Relations*, Vol. 23, no 1, pp. 16-38.

MAHNKOPF, Birgit. 1992. « The Skill-oriented Strategies of German Trade Unions : Their Impact on Efficiency and Equality Objectives», *British Journal of Industrial Relations*, pp. 61-81.

MAYER, Danielle. 1999. « Études comparative des conventions collectives de longue durée avant et après la loi 116», *Mémoire de maîtrise*, École de relations industrielles, Université de Montréal.

MONAT, Jacques. 1993. « L'esprit des lois en matière de formation professionnelle », *La formation professionnelle perspectives internationales*, LAFLAMME Gilles, et collaborateurs, Collection instruments de travail, Publié en collaboration avec le Département de la Formation Bureau international du Travail, Genève, pp. 151-163.

MORIN, Fernand. 2003. « La formation professionnelle », *Le droit de l'emploi au Québec*, MORIN, Fernand, J.-Y., BRIÈRE, Wilson & Lafleur, Montréal, pp. 744-768.

MORISSETTE, Réal. 1993. « Évolution de l'intérêt pour la formation dans les conventions collectives québécoises de 1980 à 1992 », *Le Marché du Travail*, (juillet) pp. 6-10 et 63-72.

MORISSETTE, Réal. 1999. « Tableau 1 et Tableau 2B », données non-publiées.

OCDE. 2003. « Au-delà du discours politiques et pratiques de formation des adultes », Paris : Éditions de l'OCDE.

PELLETIER, Bernard. 2004. *Portrait statistique des conventions collectives analysées en 2003 au Québec*, Direction des données sur le travail, Ministère du Travail, (juin 2004), Bibliothèque nationale du Québec.

QUIVY, Raymond, Luc VAN CAMPENHOUDT. 1988. *Manuel de recherche en sciences sociales*, deuxième édition, Paris : Dunod.

RAINBIRD, Helen. 1994. « Les politiques syndicales à l'égard de la formation des travailleurs ayant un bas niveau de qualification : une analyse comparative. », *Formation professionnelle*, Publication CEDEFOP, pp. 59-65.

STREECK, Wolfgang. 1993. « Training and the New Industrial Relations », *Economic Restructuring and Emerging Patterns of Industrial Relations*, Stephan R. Sleigh Editor, Kalamazoo: W.E. Up John Institute pp. 167-189.

TURCOTTE, Julie, A. LÉONARD, C. MONTMARQUETTE. 2003. « Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens», *La série sur le milieu de travail en évolution*, Statistique Canada, Développement des ressources humaines Canada, (avril), No. 71-584-MIF no 5, pp. 1-98.

VENNA, Yrjö. 1998. « Les interventions de l'État dans le domaine de la formation complémentaire à finalité professionnelle», *Formation professionnelle*, Publication CEDEFOP, pp. 50-63.

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

WARBURTON, William P., R. N. WARBURTON. 2002. « Measuring the Performance of Government Training Programs», *C.D. Howe Institute Commentary*, (June), No. 165, pp. 1-28.

WEIL, David. 1994. « Turning the Tide : Strategic Planning for Labor Union», *Maxwell Macmillian International*, New York, 319 pages.

## Annexe I

### Liste des conventions collectives consultées pour effectuer la partie qualitative de notre recherche.

#### Liste des conventions collectives consultées pour l'année 2003.

Nom de l'employeur	No réf. convention collective et Nb de mois	Nb salariés visés	Centrale syndicale
1- 9065-9129 Québec inc.	159657	60	152 FTQ
2- Anodisation Verdun inc.	38646	47	50 FTQ
3- CMC Électronique inc.	11478	33	330 FTQ
4- Doubletex inc.	168120	36	305 FTQ
5- CMC Électronique inc.	30486	35	451 FTQ
6- Fromage Côté s.a.	108035	55	52 CSD
7- Rolls-Royce (Canada) Itée	24208	48	850 FTQ
8- Aliments Ready Bake inc. La Baguetterie inc.	154542	36	150 CSN
9- Le Journal de Québec, une division de Corporation Sun Média	39115	35	139 FTQ
10- Le Journal de Québec, une division de Corporation Sun Média	69260	35	72 FTQ
11- Lithonia lighting Canada Gestion Acuity inc.	36657	13	268 CSN
12- Station Mont Sainte-Anne inc.	103176	65	600 IND PRO
13- P.H. Tech inc.	12351	45	88 FTQ
14- Produits de sécurité North Itée	158725	60	150 FTQ
15- Converpro inc.	156802	27	82 CSD
16- Olymel S.E.C.	155671	44	300 FTQ
17- Location d'équipement Jalon Simplex Itée	150961	36	50 FTQ
18- Les entreprises Jacques Carignan	152355	32	190 FTQ
19- Société de services dentaires (A.C.D.Q.) inc.	158675	12	50 CSN
20- Université du Québec à Trois-Rivières	41509	42	343 IND LOC
21- Lafarge Canada inc.	64568	48	80 FTQ
22- Les Fenêtres Élite inc.	86454	33	107 FTQ
23- Réno-Dépôt inc.	112979	45	204 CSN
24- Canmec industriel inc.	114751	63	125 FTQ
25- Université de Montréal	104513	72	2800 CSN
26- Tanimura & Antle Canada, inc.	168773	36	395 FTQ
27- Mine Jeffrey inc.	26641	6	225 CSD
28- IPEX inc.	12310	53	50 CSN
29- Produits Thermovision inc.	88849	31	100 FTQ

30- Société en commandite T & B commander	51904	60	100 FTQ
31- Aéro-Mécachrome inc.	12989	60	70 FTQ
32- Stelfil Itée	11783	60	250 FTQ
33- J.L. de Ball Canada inc.	45021	36	127 FTQ
34- Armoires Canboard Itée	170217	36	60
35- Pirelli Câbles inc.	50187	72	282 FTQ
36- Multi-Markes inc.	85423	59	121 CSN
37- J.M. Smucker (Canada) inc.	45211	46	125 FTQ
38- Corporation du Collège de l'Assomption	124917	36	60 IND LOC
39- Fédération des caisses Desjardins du Québec	20230	60	115 FTQ
40- Charcuterie L. Fortin Itée	132944	43	72 CSN
41- Alcoa Itée	39735	46	1620 CSN
42- SSQ, Société d'assurance-vie inc.	40782	48	420 CSN
43- Spectube inc.	159533	36	50 IND PRO
44- Jeld-Wen Of Canada, Ltd, Division Df	131508	35	65 FTQ
45- Duchesne et Fils Itée	11940	56	130 FTQ
46- A. Lassonde inc.	127498	47	64 CSN
47- Opérations Chip Reit No. 22 Itée	82255	29	272 FTQ
48- Sico inc.	145722	48	85 CSN
49- Orica Canada inc.	65649	58	285 CSN
50- Alstom Canada inc.	27540	48	85 CSN
51- Université du Québec en Outaouais	127555	12	171 CSQ
52- Ispat Sidbec inc.	25833	71	1125 FTQ
53- La Presse Itée	13375	12	50 FTQ
54- Sico inc.	16279	36	95 CSN
55- Université Laval	40444	35	2158 FTQ
56- Kraft Canada inc.	109678	26	240 FTQ
57- Caisse populaire de Victoriaville	127761	36	110 IND LOC
58- Université Concordia	143784	51	229 CSN
59- G.C.R. - Centres de pneus	70342	36	50 IND LOC
60- Université du Québec à Montréal	34462	36	1650 CSN
61- Les Chaussures STC inc.	158733	59	93 FTQ
62- Librairie Renaud-Bray inc.	170613	31	54 CSN
63- Legacy Hotels Corporation	38711	30	500 CSD
64- Louisiana-Pacific, division Québec, St-Michel- OSB	123273	49	160 CSN
65- Caisse populaire Desjardins de la Pointe-de- Sainte-Foy	83113	43	54 CSD
66- AMF Canada	49783	60	125 FTQ
67- Provigo Distribution inc.	155051	65	52 FTQ
68- Spectra Premium Industries inc.	139204	72	85 IND LOC

69- Nova Bus, division de Prévost Car inc.	118505	49	50 FTQ
70- Denla inc.	108084	28	90 FTQ
71- Mométal inc.	11528	36	100 FTQ
72- Solutia Canada inc.	43760	36	55 FTQ
73- Université du Québec en Outaouais	61309	48	133 IND LOC
74- Super C, une division de Metro Richelieu inc.	170050	36	75 FTQ
75- Norambar inc.	16964	60	360 FTQ
76- Bow Plastiques ltée	16485	36	157 FTQ
77- Lauzon ressources forestières inc.	55871	36	55 FTQ
78- Confection au fil de l'O 9125-6503 Québec inc.	169243	12	50 FTQ
79- Société de produits d'emballage Ball Canada	145771	36	75 FTQ
80- Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.)	92338	12	834 FTQ
81- Premier Horticulture ltée	126664	60	80 FTQ
82- Les Industries de la rive sud ltée	20891	71	521 FTQ
83- Royal recouvrements de fenêtre (Canada) inc. division Plastibec	112078	36	100 IND LOC
84- 2985420 Canada inc.	29892	63	85 CSN
85- Corporation de l'École polytechnique de Montréal	83832	48	188 FTQ
86- Corporation de l'École Polytechnique de Montréal Campus de l'Université de Montréal	49445	48	80 FTQ
87- Corporation de l'École Polytechnique de Montréal Campus de l'Université de Montréal	57125	48	90 CSQ
88- Bibby Sainte-Croix division of Canada Pipe Co. Ltd	33274	48	217 CSD
89- Sidbec-Feruni (Ispat) inc.	32045	69	57 FTQ
90- ABB division des transformateurs	24018	36	215 FTQ
91- Compagnie Beaulieu Canada (division 3)	14647	60	345 FTQ
92- Montréal Gazette Group inc. a division of Southam Publications, a Can West Company	39446	36	251 FTQ
93- Jeld-Wen of Canada ltd, Division produits moulurés précision (P.M.P.)	158519	33	125 CSN
94- Corporation du collège Notre-Dame du Sacré- Coeur	157545	12	54 FTQ
95- Maax Canada inc.	170142	30	75 CSD
96- Van Houtte inc.	99457	57	96 FTQ
97- CDM papiers décors inc.	135566	60	125 FTQ
98- Agropur, coopérative agro-alimentaire	125468	28	56 CSN
99- Les Chevrons Lavallois inc.	169599	36	87 FTQ
100- Compagnie Beaulieu Canada (division 6)	69070	42	250 CSN
101- Stedfast inc.	53215	60	50 FTQ

102- 9007-6100 Québec inc.- Centre d'Appels	113050	36	70 FTQ
103- Prévost Car inc.	30908	33	966 FTQ
104- Chrysler Canada Ltée	51771	45	80 FTQ
105- Université de Montréal	41905	37	286 FTQ
106- Termaco Ltée	46854	60	185 FTQ
107- Nova Bus, division de Prévost Car inc.	109991	45	140 CSD
108- Alimentation de la Seigneurie inc.	140566	60	65 FTQ
109- Cintube Ltée	170308	36	80 FTQ
110- Fédération des caisses Desjardins du Québec	59923	60	300 CSD
111- G.E. Leblanc inc.	110080	48	74 FTQ
112- Sico inc.	16204	84	75 CSN
113- 3093-9920 Québec inc. Métro P.E. Prix.	113506	72	70 CSN
114- Université de Montréal	44537	29	1500 FTQ
115- Montupet Ltée	129502	48	165 FTQ
116- Mécar métal inc.	101238	8	55 FTQ
117- Olymel société en commandite	63503	79	240 FTQ
118- Aréna des Canadiens inc.	36772	84	80 FTQ
119- Caisse populaire Desjardins du Centre de la Nouvelle-Beauce	59717	38	64 FTQ
120- Tomasso corporation	158758	72	104 FTQ
121- Les Textiles Du-Ré Ltée	161711	10	145 CSN
122- Caisse populaire Desjardins de Thetford Mines	137703	37	77 CSN
123- Meloche Monnex assurance et services financiers inc. et Sécurité Nationale compagnie d'assurance	81109	48	300 FTQ
124- Techno P.O.S. inc.	146266	36	50 FTQ
125- General Motors du Canada Ltée	116988	36	1100 FTQ
126- Les soeurs de la présentation de Marie, province de Sherbrooke	160770	48	70 CSD
127- Université du Québec à Montréal	46789	48	1000 CSN
128- Auberges des Gouverneurs inc. (Hôtel des Gouverneurs Rimouski)	40345	67	54 CSN
129- La corporation du collège Jean-de-Brébeuf	60095	31	50 IND LOC
130- Outillage de précision Drummond inc.	157081	28	55 CSN
131- Prévost Car inc.	30999	33	100 FTQ
132- Delta Trois-Rivières Hôtel et Centre des Congrès	131193	28	80 FTQ
133- Toiture Mauricienne (1982) inc.	10967	39	86 CSD
134- Caisse populaire Desjardins de Granby/Bromont	70565	12	225 CSD
135- Metro Richelieu inc.	89094	82	97 CSN
136- Société en commandite Gaz Métropolitain	20016	36	410 FTQ

137- Compagnie Beaulieu Canada (division 4)	14654	60	85 FTQ
138- Groupe Entre-Amis de Baie-Comeau	171249	36	60 FTQ
139- Air Liquide Canada inc.	96263	36	65 FTQ
140- Université Laval	171462	36	1100 CSQ
141- ABB inc.	24299	36	50 FTQ
142- T.R. Offset inc.	112540	31	58 FTQ
143- Collège Stanislas inc.	134882	36	220 CSN
144- Premier tech industriel inc.	160242	60	125 FTQ
145- Groupe Yves Légaré inc faisant affaires sous la raison sociale Alfred Dallaire	153429	60	55 IND LOC
146- La Corporation des concessionnaires d'automobiles de la régionale de Québec	132316	66	60 CSD
147- Les industries Raleigh du Canada Itée (Waterloo Plant)	38513	36	200 CSD
148- Les Jardins du Haut Saint-Laurent (1990) enr.	142042	31	161 FTQ
149- Caisse populaire Desjardins de la Vallée Maskoutaine	75994	24	58 CSN
150- Produits Johnson & Johnson inc.	55566	48	500 FTQ
151- Caisse populaire Desjardins de Hauterive	60566	27	80 CSN
152- Caisse populaire Desjardins de Rimouski	171645	60	179 FTQ
153- Premier Horticulture Itée	126664	60	80 FTQ

150 EMPLOYES ET PLUS & DE CONVENTIONS	1980		1981		1982		1983		1984		1985		1986		1987	
	NON	OUI														
CONGE-EDUCATION	23.9	11.7	23.8	13.2	23.7	13.7	23.6	13.8	23.5	14.7	23.2	16.6	23.1	17.9	22.8	19.8
CONGE SABBATIQUE	3.6	1.0	3.6	1.2	3.4	2.6	3.3	2.9	3.4	2.4	3.4	2.1	3.4	2.1	3.4	2.3
FORMATION-RECYCLAGE-PERFECT.	30.3	31.5	29.5	36.6	30.0	33.4	30.8	28.7	31.3	25.3	31.1	26.4	30.9	27.7	31.1	26.9
COMITE CONJOINT	6.1	6.0	6.2	5.4	6.2	5.2	6.2	5.2	6.4	4.3	6.3	4.7	6.4	4.4	6.4	3.9
REBOURSEMENT FRAIS SCOL.	15.2	12.0	15.3	11.9	15.1	12.7	15.0	13.6	15.0	13.8	14.8	15.0	14.8	15.1	14.9	14.3
FORMATION CHANG. TECHNO.	13.5	21.5	13.1	23.2	13.0	24.0	13.3	22.5	14.5	14.8	15.4	9.2	15.7	7.7	15.8	7.3
FORMATION S.S.T.	33.3		33.3		34.0	24.7	34.6	24.4	35.4	22.4	35.3	24.0	35.1	24.9	34.8	26.9
AU MOINS UNE CLAUSE	61.5	45.3	60.8	51.0	60.1	55.2	60.2	54.5	60.7	51.0	60.8	51.0	60.6	52.4	60.4	53.9
NOMBRE DE CLAUSE																
0	38.5	54.7	39.2	49.0	39.9	44.8	39.8	45.5	39.3	49.0	39.2	49.0	39.4	47.6	39.6	46.1
1	31.8	28.6	31.3	31.9	31.1	33.3	31.4	30.9	31.5	30.4	31.5	30.2	31.4	31.1	31.4	31.3
2	21.2	13.0	21.0	15.2	20.8	16.2	20.7	16.8	21.0	14.6	21.0	15.0	21.0	15.2	20.8	16.7
3 ET PLUS	8.5	3.6	8.5	3.9	8.2	5.8	8.1	6.8	8.2	6.0	8.2	5.8	8.2	6.1	8.2	5.9
TYPE DE MESURE																
AUCUNE	38.5	54.7	39.2	49.0	39.9	44.8	39.8	45.5	39.3	49.0	39.2	49.0	39.4	47.6	39.6	46.1
GENERALE	22.0	23.8	21.4	27.8	21.8	24.9	22.7	19.0	22.8	18.9	22.5	20.5	22.3	21.9	22.3	21.8
SPECIFIQUE	16.8	8.6	17.0	8.1	16.1	14.0	15.4	18.4	15.5	17.6	15.7	16.3	15.8	15.7	16.2	16.2
LES DEUX	22.6	12.9	22.4	15.0	22.2	16.3	22.0	17.1	22.4	14.5	22.5	14.1	22.5	14.7	22.3	15.8

(CONTINUED)

50 EMPLOYES ET PLUS % DE CONVENTIONS	1988		1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995	
	NON	OUI														
CONGE-EDUCATION	22.6	20.9	22.2	23.0	21.8	25.1	20.9	29.7	20.6	31.4	20.2	33.7	20.2	34.4	19.9	36.6
CONGE SABBATIQUE	3.4	2.4	3.3	3.0	3.2	3.6	3.1	3.9	2.9	5.2	2.9	5.2	2.8	5.8	2.7	6.5
FORMATION-RECYCLAGE-PERFECT.	30.9	28.3	30.8	29.0	30.4	30.9	30.5	30.6	30.0	32.8	29.7	34.9	29.6	35.7	29.5	36.4
COMITE CONJOINT	6.5	3.9	6.3	4.7	6.2	5.5	6.0	6.4	5.8	7.3	5.6	8.8	5.5	9.5	5.3	10.4
REBOURSEMENT FRAIS SCOL.	15.0	13.6	15.0	13.7	14.6	15.7	14.4	16.7	14.2	17.7	14.1	18.7	13.9	19.7	13.9	20.3
FORMATION CHANG. TECHNO.	15.7	8.2	15.4	9.8	14.8	13.1	14.6	14.0	14.6	14.4	14.8	12.9	14.8	12.9	14.5	14.5
FORMATION S.S.T.	34.2	29.7	33.5	32.6	33.1	34.5	32.3	37.2	31.5	40.6	31.2	42.2	31.2	42.8	31.0	43.7
AU MOINS UNE CLAUSE	59.9	56.8	59.4	59.8	58.7	63.2	58.0	66.6	57.3	70.3	56.9	73.1	56.8	74.1	56.6	75.9
NOMBRE DE CLAUSE																
0	40.1	43.2	40.6	40.2	41.3	36.8	42.0	33.4	42.7	29.7	43.1	26.9	43.2	25.9	43.4	24.1
1	31.2	32.5	31.2	32.4	31.4	31.2	31.5	30.9	31.3	31.7	31.0	33.3	31.0	33.2	31.2	32.4
2	20.7	17.4	20.3	19.2	19.7	22.6	19.1	25.6	18.9	26.6	18.9	27.1	18.9	27.4	18.6	29.1
3 ET PLUS	8.1	6.9	7.8	8.2	7.6	9.4	7.5	10.1	7.1	12.0	7.0	12.7	6.9	13.5	6.8	14.4
TYPE DE MESURE																
AUCUNE	40.1	43.2	40.6	40.2	41.3	36.8	42.0	33.4	42.7	29.7	43.1	26.9	43.2	25.9	43.4	24.1
GENERALE	22.3	22.2	22.3	21.9	22.5	21.1	22.5	20.8	22.4	21.3	22.0	23.5	21.9	24.2	21.9	24.0
SPECIFIQUE	15.7	16.5	15.5	17.2	15.4	17.6	15.5	17.3	15.3	18.4	15.3	18.4	15.4	18.1	15.5	17.6
LES DEUX	22.0	18.1	21.5	20.7	20.8	24.5	20.0	28.6	19.6	30.7	19.6	31.2	19.5	31.9	19.2	34.3

(CONTINUED)

## Annexe III

**Fréquence des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille  
de l'accréditation syndicale pour l'année 1998**

<b>Nombre de salariés par accréditation</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>50 à 99 salariés</b>	191 (70,48 %)	4 (1,48 %)	45 (16,61 %)	31 (11,44 %)	271 (100 %)
<b>100 à 199 salariés</b>	90 (63,38 %)	2 (1,41 %)	29 (20,42 %)	21 (14,79 %)	142 (100 %)
<b>200 à 499 salariés</b>	25 (35,71 %)	1 (1,42 %)	20 (28,57 %)	24 (34,29 %)	70 (100 %)
<b>500 à 999 salariés</b>	5 (31,25 %)	3 (18,75 %)	6 (37,5 %)	2 (12,5 %)	16 (100 %)
<b>1 000 à 4 999 salariés</b>	2 (33,33 %)			4 (66,67)	6 (100 %)
<b>Total</b>	313 (61,98 %)	10 (1,98 %)	100 (19,8 %)	82 (16,24 %)	505 (100 %)

**Fréquence des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille  
de l'accréditation syndicale pour l'année 1999**

<b>Nombre de salariés par accréditation</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>50 à 99 salariés</b>	193 (58,13 %)	4 (1,2 %)	79 (23,8 %)	56 (16,87 %)	332 (100 %)
<b>100 à 199 salariés</b>	68 (46,26 %)	1 (0,68 %)	41 (27,89 %)	37 (25,17 %)	147 (100 %)
<b>200 à 499 salariés</b>	24 (30,77 %)	3 (3,85 %)	26 (33,33 %)	25 (32,05 %)	78 (100 %)
<b>500 à 999 salariés</b>	6 (30 %)	2 (10 %)	5 (25 %)	7 (35 %)	20 (100 %)
<b>1 000 à 4 999 salariés</b>	4 (33,33 %)		1 (8,33 %)	7 (58,34 %)	12 (100 %)
<b>Total</b>	295 (50,08 %)	10 (1,7 %)	152 (25,81 %)	132 (22,41 %)	589 (100 %)

**Fréquence des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille  
de l'accréditation syndicale pour l'année 2000**

<b>Nombre de salariés par accréditation</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>50 à 99 salariés</b>	97 (51,05 %)	4 (2,11 %)	56 (29,47 %)	33 (17,37 %)	190 (100 %)
<b>100 à 199 salariés</b>	37 (38,14 %)	5 (5,15 %)	26 (26,8 %)	29 (29,9 %)	97 (100 %)
<b>200 à 499 salariés</b>	19 (34,55 %)	4 (7,27 %)	15 (27,27 %)	17 (30,91 %)	55 (100 %)
<b>500 à 999 salariés</b>			3 (60 %)	2 (40 %)	5 (100 %)
<b>1 000 à 4 999 salariés</b>	3 (75 %)		1 (25 %)		4 (100 %)
<b>Total</b>	156 (44,44 %)	13 (3,7 %)	101 (28,77 %)	81 (23,08 %)	351 (100 %)

**Fréquence des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille  
de l'accréditation syndicale pour l'année 2001**

<b>Nombre de salariés par accréditation</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>50 à 99 salariés</b>	101 (63,13 %)	5 (3,13 %)	34 (21,25 %)	20 (12,5 %)	160 (100 %)
<b>100 à 199 salariés</b>	39 (46,99 %)	5 (6,02 %)	22 (26,51 %)	17 (20,48 %)	83 (100 %)
<b>200 à 499 salariés</b>	10 (32,26 %)	1 (3,23 %)	12 (38,79 %)	8 (25,81 %)	31 (100 %)
<b>500 à 999 salariés</b>	2 (22,22 %)	2 (22,22 %)	3 (33,33 %)	2 (22,22 %)	9 (100 %)
<b>1 000 à 4 999 salariés</b>	1 (25 %)		1 (25 %)	2 (50 %)	4 (100 %)
<b>Total</b>	153 (53,31 %)	13 (4,53 %)	72 (25,09 %)	49 (17,07 %)	287 (100 %)

**Fréquence des clauses de formation de la main-d'oeuvre selon la taille  
de l'accréditation syndicale pour l'année 2002**

<b>Nombre de salariés par accréditation</b>	<b>Aucune clause</b>	<b>Comité conjoint seulement</b>	<b>Aide financière seulement</b>	<b>Comité conjoint et aide financière</b>	<b>Total</b>
<b>50 à 99 salariés</b>	71 (53,79 %)	7 (5,3 %)	29 (21,97 %)	25 (18,94 %)	132 (100 %)
<b>100 à 199 salariés</b>	37 (41,57 %)	4 (4,49 %)	19 (21,35 %)	29 (32,58 %)	89 (100 %)
<b>200 à 499 salariés</b>	10 (30,3 %)	3 (9,1 %)	10 (30,3 %)	10 (30,3 %)	33 (100 %)
<b>500 à 999 salariés</b>	1 (12,5 %)	1 (12,5 %)	4 (50 %)	2 (25 %)	8 (100 %)
<b>1 000 à 4 999 salariés</b>	6 (66,66 %)			3 (33,34 %)	9 (100 %)
<b>Total</b>	125 (46,13 %)	15 (5,54 %)	62 (22,88 %)	69 (25,46 %)	271 (100 %)