

## Les faits

# Une Commission d'apprentissage des métiers du bâtiment

J.L.E. Price

Volume 3, numéro 10, juin 1948

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023637ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023637ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Price, J. (1948). Les faits : une Commission d'apprentissage des métiers du bâtiment. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 3(10), 151–153.  
<https://doi.org/10.7202/1023637ar>

**TABEAU 2: DISTRIBUTION DES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS NON PAYÉS DANS UN GROUPE DE 560 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL EN VIGUEUR DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC, DÉCEMBRE 1947**

Classe	Total des conventions analysées	Total des conventions		Nombre de conventions collectives de travail comportant une clause de jours fériés chômés non payés d'après le nombre de jours fériés chômés non payés											
		comportant une clause de jours fériés chômés non payés *	ne comportant aucune clause de jours fériés	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Mines	11	10								7	3				
Industries manufacturières	406	189	33			1	3	8	19	35	34	31	41	13	4
Construction	5	3	1						1			1	1		
Transports et communications	15	6	4				1		2	1	1	1			
Commerce	25	10	3			1	2			1	3	2			1
Finance	18	3	4							2	1				
Services	77	3	25				1				1		1		
Autres	3														
<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>224</b>	<b>70</b>			<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>5</b>

\* La presque totalité de ces conventions comportent une règle de rémunération spéciale pour le travail effectué ces jours-là.

## LES FAITS

# UNE COMMISSION D'APPRENTISSAGE DES MÉTIERS DU BÂTIMENT

J. L. E. PRICE

Pour satisfaire aux clauses de la Loi de l'aide à l'apprentissage la « Commission d'apprentissage des métiers du bâtiment et du génie de la construction de Montréal » fut incorporée en vertu d'un ordre-en-conseil, au moins de juin 1945. Incidemment, et pour plus de commodité dans l'usage courant, ce nom juridique a depuis été raccourci en celui de « Commission d'apprentissage des métiers du bâtiment de Montréal ».

Conformément aux termes de sa constitution officielle, la Commission, qui siège trimestriellement, est composée d'un nombre égal d'employeurs et d'employés: sur un total de 20 membres, 10 sont nommés par le Builders' Exchange de Montréal pour représenter les employeurs; les 10 autres représentent les travailleurs et sont nommés par des organisations ouvrières qui font partie du Comité conjoint des métiers du bâtiment de Montréal.

Les agissements au jour le jour de la Commission sont contrôlés par un bureau de direction qui se réunit chaque semaine et se compose de huit membres de la Commission, dont quatre représentent les employeurs, et quatre, les employés.

Le président et le vice-président de la Commission font aussi office respectivement de président et de vice-président du bureau de direction.

Le centre de formation des métiers du bâtiment de Montréal, le premier du genre à s'établir dans la province, se loge à 2255 est, avenue Laurier, dans les locaux mis gratuitement à la disposition de la Commission par le gouvernement provincial.

Le personnel régulièrement à l'emploi du centre en février 1948 était composé d'un directeur, d'un assistant-directeur qui est en même temps un spécialiste en orientation professionnelle, un secrétaire-trésorier, un surintendant, six instructeurs-

chefs, quatorze instructeurs, un registrateur-chef (de langue française), un assistant-registrateur (de langue anglaise), un responsable du placement, un agent des achats, quatre sténographes, un bibliothécaire, une téléphoniste, deux surveillants et trois ouvriers: ce qui fait un total de 39 personnes.

Les premiers apprentis signèrent les registres et commencèrent leur entraînement professionnel au centre en octobre 1945. Ainsi, nous bénéficions maintenant d'une expérience de deux ans et demi.

Durant cette période de temps, 463 apprentis ont complété le cours de base régulier de six mois, donné durant le jour au centre de Montréal. Au 23 février 1948, tous ces élèves, sauf trois avaient été placés chez des employeurs par le préposé au placement de la Commission, pour continuer leur formation dans la ligne de leur choix. Les apprentis, au nombre de 160, qui suivent présentement le même cours de six mois durant le jour seront bientôt diplômés.

Le tableau suivant indique la classification de tous les élèves de jour, par ordre de métier:

	Elèves déjà diplômés	Elèves présentement au centre	Total
Briquetage	154	34	188
Plâtrage	38	16	54
Peinturage	38	13	51
Charpenterie	89	43	132
Métal laminé	38	15	53
Plomberie & Chauffage	56	17	73
Electricité	50	22	72
<b>TOTAUX</b>	<b>463</b>	<b>160</b>	<b>623</b>

Le tableau qui suit montre deux nouvelles subdivisions (en %) des totaux précédents: la première subdivision représente les classifications en anciens combattants ou civils, et la seconde donne les catégories par rapport à la langue:

	Anciens combattants	Civils	De langue française	De langue anglaise
Apprentis déjà diplômés	70%	30%	66%	34%
Apprentis présentement au centre	18%	82%	83%	17%

En outre des cas précédemment mentionnés (élèves de jour), il se donne présentement au centre des cours du soir à 355 apprentis, qui se répartissent comme suit:

	Apprentis qui perfectionnent leur formation	Ouvriers qualifiés qui désirent s'améliorer	Total
Briquetage	54		54
Peinturage	10	55	65
Charpenterie	54		54
Métal laminé	46	34	80
Plomberie & Chauffage	73		73
Electricité	29		29
<b>TOTAUX</b>	<b>266</b>	<b>89</b>	<b>355</b>

La classification de ces élèves des cours du soir selon la langue s'établit de la façon suivante:

	De langue française	De langue anglaise	Total
Apprentis	205	61	266
Ouvriers qualifiés	74	15	89
<b>TOTAUX</b>	<b>279</b>	<b>76</b>	<b>355</b>

Le nombre total des apprentis qui assistent aux cours du soir s'accroîtra bientôt d'une manière substantielle par l'addition de cours de soudure et de plâtrage. Des cours spéciaux de courte durée seront aussi donnés très bientôt en lecture de plans, de même que des notions élémentaires sur la tension des matériaux et sur l'usage du niveau d'arpentage.

Il est intéressant de souligner qu'à une seule exception près, tout le personnel du centre de formation est canadien-français. Cependant, chaque membre du personnel est bilingue.

Ce fait que tous les cours donnés au centre se font dans les deux langues s'avère d'une extrême utilité pour encourager l'apprenti de langue française à se perfectionner dans la connaissance de l'anglais, et l'apprenti de langue anglaise à améliorer sa connaissance du français.

Une expérience de deux ans et demi a suffi pour démontrer qu'il ne doit plus subsister la moindre inquiétude sur la possibilité de faire des apprentis des protégés de la Commission d'apprentissage durant tout le cours de leur apprentissage, une fois leurs six mois initiaux complétés, leur formation se continue durant le jour au centre, au lieu de chercher à mettre tous ces jeunes gens en apprentissage chez des employeurs individuels, ce qui d'ailleurs et tout probablement se serait avéré absolument impossible à cause du grand nombre d'apprentis concernés.

Jusqu'ici, tout semble donner lieu de croire que, par l'inauguration de ce système d'apprentissage entièrement nouveau sous le contrôle conjoint d'organismes d'employeurs et d'employés, la Commission d'apprentissage des métiers du bâtiment montre la voie à ce qui deviendra en dernier ressort le moyen universellement accepté de résoudre le problème de la formation des apprentis dans toutes les lignes de l'industrie.

De plus en plus, les faits démontrent à l'évidence que les principaux chefs ouvriers inclinent vers l'idée que les organisations ouvrières devraient manifester plus d'intérêt dans l'élaboration de façons et de procédés pour accroître l'efficacité et la productivité moyennes des ouvriers; et il revient aux organismes d'employeurs partout d'accueillir chaque manifestation de cet intérêt.

Le succès qui a couronné les efforts de la Commission d'apprentissage des métiers du bâtiment de Montréal est un exemple frappant de ce que peut accomplir la collaboration patronale-ouvrière vraiment active, quand les deux parties ont leur mot à dire dans l'affaire.

Il est impossible de louer à sa juste valeur le rôle joué par le travail organisé dans sa contribution au succès du programme d'apprentissage des métiers du bâtiment à Montréal, depuis la fondation de la Commission d'apprentissage, il y a deux ans et demi passés. Grâce surtout à l'aide fournie par les membres ouvriers de la Commission, le pourcentage du salaire d'un ouvrier qualifié accordé aux apprentis au cours de chacune de leurs années d'apprentissage s'est accru de façon notable. Chaque apprenti, à la fin de son cours de six mois de formation initiale, au centre, passe un examen technique et pratique devant des représentants ouvriers, en sachant à l'avance que de bons résultats lui vaudront un raccourcissement dans sa période d'apprentissage. Le rapport accordé entre apprentis et ouvriers qualifiés s'est élevé. Et nous ne mentionnons ici que quelques-unes des concessions que nous n'aurions pu jamais obtenir sans l'appui des organismes ouvriers.

En dépit de certaines prédictions émises dans le passé, l'enrôlement pour une période de formation au centre continue à un rythme satisfaisant, et nous n'avons rencontré aucune difficulté particulière à remplir les vides laissés par les anciens combattants-apprentis qui, à l'heure présente, sont presque entièrement disparus du centre. Les efforts de l'orientation professionnelle dans les

« high schools » catholiques et protestants de la Métropole dirigent vers le centre un flot régulier de jeunes gens intéressés à se faire une carrière dans les métiers du bâtiment.

Le personnel de la Commission, dans ses rapports avec ces jeunes gens, a le constant souci de leur souligner que leur enrôlement au centre signifie beaucoup plus qu'une simple occasion d'apprendre un métier. Chaque apprenti se voit encourager à considérer son enrôlement au centre comme le premier barreau d'une échelle qui peut le mener au faite de l'industrie de la construction, qui vient au tout second rang des industries canadiennes.

Jusqu'ici, les frais encourus par la Commission ont été couverts par des octrois du gouvernement provincial et du Comité conjoint des métiers du bâtiment de Montréal et des allocations « per diem » du gouvernement fédéral pour aider à la formation des anciens combattants.

La Commission a pleine conscience de tout ce qu'elle doit pour sa rapide montée à l'intérêt suivi et à l'influence de l'honorable ministre du Travail.

Si nous pouvons considérer comme un bon critère la réaction de la grande majorité des employeurs qui ont pris à leur service des apprentis formés au centre, nous pouvons être assurés que la Commission d'apprentissage des métiers du bâtiment de Montréal est en voie de réaliser l'idéal qui a présidé à sa création, i.e. la hausse des standards d'efficacité et de productivité dans tous les métiers du bâtiment, pour le bénéfice durable et de l'employeur et de l'employé.

## FACTS

# AN APPRENTICESHIP COMMISSION IN THE BUILDING TRADES

J. L. E. PRICE

Under the provisions of the Apprenticeship Assistance Act, the « Apprenticeship Commission of the Building and Engineering Constructions Trades of Montreal » was incorporated by order in council in June 1945. Incidentally, for convenience in everyday use, this title has since been shortened to « The Montreal Building Trades Apprenticeship Commission ».

In accordance with the terms of its formal constitution, the Commission, which meets quarterly, is composed of equal representation of

employers and employees, ten of the total of twenty members being nominated by The Builders' Exchange of Montreal to represent employers; the other ten members being nominated to represent labour by labour organizations which are contracting parties to the Montreal Building Trades Joint Committee.

The day-to-day operations of the Commission are controlled by a Board of Management which meets weekly and consists of eight members of the Commission — four representing employers and four representing employees.