

## Coopération des patrons et des apprentis

J.L.E. Price

Volume 3, numéro 9, mai 1948

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023621ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023621ar>

[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). Coopération des patrons et des apprentis. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 3(9), 137–138. <https://doi.org/10.7202/1023621ar>

## COOPÉRATION DES PATRONS ET DES APPRENTIS

J. L. E. PRICE

Il y a eu de cela quatre ans en mars dernier, plus de cent représentants d'organismes d'employeurs et d'employés des métiers du bâtiment, venus de toutes les parties de la province de Québec, participèrent à une conférence tenue à Montréal. Ils répondaient à une invitation conjointe du Builders' Exchange de Montréal et du Comité conjoint des métiers du bâtiment de Montréal. La réunion se donnait comme objectif d'envisager la possibilité d'une coopération active de l'employeur et de l'employé dans la formation d'apprentis des métiers du bâtiment.

Il est intéressant de souligner que cette première conférence de deux jours à Montréal était vraiment unique en son genre. Rien, en effet, aucun texte ne rendait compte d'une tentative antérieure nulle part dans la province pour l'établissement d'une organisation permanente d'associés, i.e. entre organismes d'employeurs et organismes d'employés dans l'industrie de la construction, organisation qui mousserait un effort commun dans le sens d'une efficace formation professionnelle.

Au cours de la conférence, les vues des patrons, des ouvriers et des éducateurs s'exprimèrent franchement et se discutèrent dans le détail. La conférence atteignit son point culminant quand on décida à l'unanimité de nommer sur-le-champ un « Comité provincial spécial et temporaire pour l'apprentissage dans les métiers du bâtiment ». A ce comité — composé d'un nombre égal d'employeurs et d'employés — fut dévolue la responsabilité de la préparation d'un mémoire que l'on soumettrait au ministère provincial du Travail, à Québec. Ce mémoire était sujet à l'approbation de tous les divers organismes d'employeurs et d'employés représentés à la conférence. Il devait contenir les communes recommandations des patrons et des ouvriers sur les façons et les moyens de pallier à la sérieuse pénurie d'ouvriers qualifiés du bâtiment, grâce à des facilités améliorées et multipliées pour la formation professionnelle des apprentis.

La préparation du Mémoire attendu exigea six mois de recherches intensives et de patientes négociations, car ce dossier impliquait l'élabora-

tion d'un système de formation professionnelle entièrement nouveau, qui fût acceptable non seulement aux divers organismes d'employeurs et d'employés, mais aussi au gouvernement provincial.

Le premier effort du Comité spécial se porta sur une revue réaliste de la moyenne des ouvriers qualifiés du bâtiment dans tout le Québec, telle qu'elle pouvait s'observer à cette époque, i.e. au printemps de 1944.

Cet examen détaillé de la compétence de la main-d'oeuvre révéla que le rendement moyen des ouvriers qualifiés, dans la plupart des métiers du bâtiment, était allé en décroissant graduellement jusqu'au niveau alors constaté, niveau qui s'avérait extrêmement bas, pour les quatre principales raisons que voici:

1. Une confiance traditionnelle et trop naïve dans l'immigration européenne comme source de ravitaillement des ouvriers qualifiés.
2. Le défaut des organismes d'employeurs et d'employés à reconnaître l'inéluctable nécessité de promouvoir une formation suffisante des apprentis dans la province, sur une échelle adéquate, formation qui constituerait la seule façon efficace de combler le ravitaillement en ouvriers qualifiés et de répondre aux besoins toujours croissants.
3. Dans certains métiers, un accès trop facile aux « cartes de compétence » pour des ouvriers incompétents.
4. Un manque d'efforts de la part d'un grand nombre pour rendre plus attrayantes à la jeunesse de la province les carrières ouvertes dans les métiers du bâtiment.

Le Comité spécial entreprit comme initiative suivante de mener une enquête exhaustive sur les causes sous-jacentes qui amenaient les jeunes gradués des « high schools » (écoles primaires supérieures) de la province à manifester un intérêt très limité pour l'apprentissage dans les métiers du bâtiment.

Cette enquête mit au jour plusieurs facteurs importants:

1. Une connaissance générale du fait que les salaires payés dans les métiers du bâtiment

avaient toujours été plus bas dans le Québec que dans certaines autres provinces du Canada, avait certainement contribué à rendre l'apprentissage dans les métiers de la construction moins attirant qu'il eût pu l'être autrement pour la jeunesse de la province.

2. Les salaires payés aux apprentis de 1ère, 2e, 3e et 4e année à cette époque, i.e. au printemps de 1944, offraient un attrait financier insuffisant au jeune homme moyen.
3. De nombreux jeunes gens répugnaient à l'idée d'être casés à l'avance durant un nombre d'années déterminé, sans pouvoir espérer d'avancement plus rapide vers la condition d'ouvrier qualifié, même là où cet avancement eût été mérité par un effort ou un talent supérieurs.
4. Plusieurs jeunes gens — et même leurs parents ou leurs tuteurs — nourrissaient une crainte inexplicable: selon eux, un apprentissage pouvait ne pas toujours fournir une formation complète dans toutes les spécialités du métier adopté, mais seulement dans certains secteurs de ce métier. Par exemple, l'apprenti-charpentier pouvait bien être employé, à la charpente pour toute la durée de son apprentissage, sans avoir jamais l'occasion d'apprendre quoi que ce soit sur le travail de finissage dans cette ligne.
5. Enfin, certains parents ou tuteurs n'étaient pas enclins à lier irrévocablement un fils ou un protégé, selon le cas, à un employeur déterminé, et pour un nombre d'années déterminé.

Il fallait ensuite sonder la position du travail organisé en face de cette situation. On reconnut que la première préoccupation des unions ouvrières serait toujours, et tout naturellement, de garder le rapport entre apprentis et ouvriers qualifiés dans des limites raisonnables et prédéterminées dans chacun des métiers.

On s'arrêta ensuite à considérer longuement la nécessité de développer la formation professionnelle sur une échelle assez large pour qu'on pût faire face à la demande sans précédent qui ne pouvait manquer de se former dans la période de reconstruction d'après-guerre. Il parut évident au Comité que cet apprentissage sur une large échelle ne pourrait jamais se réaliser si on s'en remettait exclusivement au système, depuis longtemps établi, qui casait un apprenti chez un employeur. En cette conjoncture, on souligna que, par suite de ces profondes fluctuations dans le volume et les variétés du travail effectué de temps à autre par

l'employeur moyen des métiers du bâtiment, il serait souverainement illogique d'attendre de l'employeur moyen des contrats permanents d'apprentissage qui excéderaient de beaucoup la moyenne minimum de ses besoins de main-d'oeuvre pour toute l'année.

Pour ne citer qu'un exemple — peut-être quelque peu extrême — prenons le cas d'un important entrepreneur général, qui peut à l'occasion avoir jusqu'à 25 briqueteurs sur sa liste de paie, pour une période de temps relativement courte; d'autre part, il n'est pas en mesure de fournir un emploi régulier, permanent et à l'année longue à plus de 25 briqueteurs, en moyenne. On comprend aisément que cet employeur ne pourrait en toute sécurité s'engager par des contrats formels d'apprentissage avec plus d'apprentis que le nombre de 25 briqueteurs établi sur les bases de sa moyenne minimum permanente et pour toute l'année. Et ici se pose automatiquement le problème: qui espère-t-on voir assumer la responsabilité de la signature de contrats d'apprentissage avec les apprentis qui font partie de l'autre groupe de 225 briqueteurs temporairement sur la liste de paie de l'employeur, durant une partie de l'année?

Tous ces problèmes une fois pesés et examinés, le Comité spécial fut unanime à conclure que les besoins futurs et étendus pour des apprentis des métiers du bâtiment dans la province ne pourraient être satisfaits que par le truchement d'une coopération active entre les organismes d'employeurs et d'employés et le ministère provincial du Travail. Il fallait prendre des mesures pour la formation collective des apprentis à titre de protégés de Commissions d'apprentissage légalement constituées. Les apprentis bénéficieraient de centres permanents de formation situés en des localités stratégiques de la province; chaque centre serait sous la direction conjointe de groupes locaux de patrons et d'ouvriers, de concert avec le Comité conjoint local des métiers du bâtiment. Cette nouvelle méthode élaborée de formation professionnelle, croyait-on, pouvait s'introduire sans pour cela faire disparaître en aucune façon la méthode ancienne, fondée sur l'apprentissage d'un employé auprès d'un employeur.

Le Mémoire, présenté enfin à l'honorable Antonio Barrette, ministre provincial du Travail, le 10 octobre 1944, fournit sans doute une bonne dose d'inspiration pour la Loi de l'aide à l'apprentissage, qui fut insérée dans les statuts en mai 1945, et qui, à toutes fins pratiques, rendit possible la réalisation de toutes les différentes recommandations comprises dans le Mémoire.