

Economie du régime de formation professionnelle dans l'industrie de l'imprimerie de Montréal

Marcel Forget

Volume 4, numéro 5, janvier 1949

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023463ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023463ar>

[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

Forget, M. (1949). Economie du régime de formation professionnelle dans l'industrie de l'imprimerie de Montréal. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 4(5), 43–45. <https://doi.org/10.7202/1023463ar>

ÉCONOMIE DU RÉGIME DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'INDUSTRIE DE L'IMPRIMERIE DE MONTRÉAL

MARCEL FORGET

La formation professionnelle est nécessaire, voire indispensable, pour l'exercice intelligent et efficace d'un métier. Cette nécessité s'avère plus urgente encore dans les métiers appelés à servir la pensée comme ceux de typographe, de pressier et de relieur.

La Commission d'Apprentissage des Métiers de l'Imprimerie de la Cité de Montréal a mis en oeuvre, depuis quelque temps, un programme de formation professionnelle pour les apprentis typographes ainsi que pour les apprentis pressiers et les apprentis relieurs qui sont soumis à sa juridiction. Nous voudrions, en cet article, exposer l'économie du régime de formation professionnelle qu'a élaboré pour ses ressortissants la Commission d'Apprentissage des Métiers de l'Imprimerie de la Cité de Montréal.

La formation professionnelle consiste à donner à un individu l'instruction technique et l'entraînement pratique nécessaires à la maîtrise d'un métier afin que cet individu puisse, par son travail, acquérir les biens indispensables à sa vie d'homme et participer au développement de la vie économique-sociale de son milieu.

Les associations d'employeurs et les associations d'employés, qui sont des organismes naturels émanés de la libre initiative des individus et destinés à intensifier le rendement de leur activité économique et sociale, estiment qu'elles ont des droits en matière de formation professionnelle et que c'est même là une responsabilité qui leur incombe de droit naturel. Elles croient qu'à cause de leur caractère vraiment représentatif et de la connaissance de leurs besoins en ce qui touche la qualité comme la quantité de main-d'oeuvre nécessaire, elles représentent l'autorité la mieux qualifiée pour l'organisation de leur marché de main-d'oeuvre. Autrement dit, les associations d'employeurs et les associations d'employés sont d'avis, avec tous les sociologues chrétiens, que la famille professionnelle a un rôle de premier plan à jouer, et même le premier rôle, dans l'organisation, la dispensation et le contrôle de la formation professionnelle pour ses membres actuels et futurs; que le rôle de l'Etat doit être avant tout d'ordre supplétif, c'est-à-dire que l'Etat doit aider les corps professionnels à solutionner leur problème

de main-d'oeuvre et ne doit agir que dans la mesure où les corps professionnels ne sauraient accomplir leur tâche.

Comme la Loi de la convention collective leur donne juridiction en matière d'apprentissage et que la Loi de l'aide à l'apprentissage leur permet de mettre sur pied des commissions d'apprentissage, les associations d'employeurs et les associations d'employés se prévalent de plus en plus de ces deux législations pour organiser leur propre marché de main-d'oeuvre.

Forte de cette conception du rôle des corps professionnels et de cette autorité que leur reconnaît la législation en matière de formation professionnelle, les associations d'employeurs et les associations d'employés de l'industrie de l'imprimerie ont demandé au Comité Paritaire, en 1945, d'enquêter sur la situation du marché de la main-d'oeuvre dans leur secteur économique particulier. Conduite avec prudence et objectivité, l'enquête a révélé les deux faits suivants :

a) une pénurie de quelque 500 hommes de métier :

De 1938 à 1944, le pourcentage moyen d'accroissement des compagnons n'a été que de 10.6%; celui des apprentis, de 3.9%. Par contre, le pourcentage moyen d'accroissement des hommes-aides a été de 31.2% et celui des femmes-aides, de 71.7%.

D'autre part, pour la même période 1938-1944, le pourcentage moyen d'accroissement des heures rémunérées à taux régulier fut de 25.6%; celui des heures rémunérées à taux et demi, de 74.3%; enfin, celui des heures rémunérées à taux double, de 132.9%.

La formation d'une main-d'oeuvre compétente en nombre suffisant n'est donc pas allée de pair, ainsi qu'en fait foi cette statistique, avec l'augmentation de la production et l'essor de l'industrie.

b) une substitution progressive aux hommes de métier dûment qualifiés de manoeuvres spécialisés dans quelques opérations seulement ou d'hommes de métier semi-qualifiés :

Préoccupé presque exclusivement de répondre à une demande toujours croissante d'imprimés de toutes espèces, l'atelier d'imprimerie a pratiqué

ment cessé de former des hommes qui maîtrisent leur métier dans toutes ses opérations essentielles, des hommes qui à la culture joignent l'expérience nécessaire à l'exercice honnête de leur métier. La formation des apprentis est laissée au hasard des circonstances et se fait au petit bonheur. Les apprentis font cent, mille besognes en même temps qu'ils s'efforcent d'apprendre chaque jour quelque chose de leur métier. Ou bien encore, les apprentis poursuivent durant six années leur travail à côté de compagnons qui, hélas! trop souvent, les initient à leur métier vaille que vaille. A l'issue de leur période d'apprentissage, ils reçoivent suivant les exigences du décret relatif aux métiers de l'imprimerie une carte de compétence que leur remet leur organisation ouvrière ou une carte d'enregistrement émise par le comité paritaire. Faute d'instruction technique et d'entraînement méthodique à toutes les opérations du métier, les apprentis ne sont généralement, au terme de leur apprentissage, tout au plus que des manoeuvres spécialisés dans quelques opérations seulement de leur métier ou encore des hommes de métier semi-qualifiés qui n'ont que des connaissances superficielles ou fragmentaires de leur métier.

Cette enquête conduite par le Comité Paritaire en 1945 mettait donc à jour que le marché du travail de l'industrie de l'imprimerie était dans un désarroi et une crise qui ne faisaient que s'aggraver avec les années. Le remède à cette situation ne pouvait résider que dans l'aménagement d'un régime rationnel de formation professionnelle afin d'assurer à l'industrie de l'imprimerie une main-d'oeuvre compétente en nombre suffisant.

Saisi du problème et de la solution à y apporter, le Comité Paritaire a, lors d'une assemblée régulière tenue le 28 mai 1945, adopté à l'unanimité une résolution à l'effet de demander au lieutenant-gouverneur en Conseil que la Cité de Montréal, située dans la juridiction territoriale du décret dont il a la surveillance, soit reconnue en vertu de la Loi de l'aide à l'apprentissage comme centre d'apprentissage pour les métiers de l'imprimerie. Sur la recommandation du ministre du Travail, le lieutenant-gouverneur en Conseil a accédé à la requête du Comité Paritaire par arrêté ministériel numéro 2660 du 6 juillet 1945.

Pour faire suite à cette recommandation, un groupe de vingt employés et employeurs ont pris l'initiative de former une commission d'apprentissage et de se constituer en corporation sous le nom de « Commission d'Apprentissage des Métiers de l'Imprimerie de la Cité de Montréal. » Dûment

incorporée, ainsi qu'approuvés les règlements qui la régissent, par arrêté ministériel numéro 3055 en date du 3 août 1945, cette commission est formée de représentants des associations d'employés et des associations d'employeurs, ainsi que de trois représentants de l'administration gouvernementale: un délégué du ministère du Bien-Etre Social et de la Jeunesse, un délégué du ministère de la Santé et un délégué du ministère du Travail.

Aux fins de promouvoir l'ordonnance rationnelle de la formation professionnelle dans les métiers d'imprimerie, la Commission d'Apprentissage a fait des recherches étendues pour connaître les méthodes de formation qui sont en vigueur dans certains centres d'apprentissage des métiers d'imprimerie tant aux Etats-Unis qu'en Grande-Bretagne et en France. Après quoi, la Commission d'Apprentissage a arrêté, en vertu des pouvoirs que lui confère la Loi de l'aide à l'apprentissage, une réglementation qui fixe les normes de la formation professionnelle et prévoit pour tous les apprentis un programme de formation professionnelle à la fois théorique et pratique ainsi qu'un programme de formation sociale, et a déterminé un ensemble de moyens pour contrôler le progrès des apprentis.

Normes de formation professionnelle

Aux termes des normes, les candidats à l'apprentissage des métiers d'imprimerie ne peuvent être admis comme apprentis que s'ils n'ont pas dépassé vingt ans d'âge et que s'ils révèlent une aptitude naturelle, un intérêt marqué, un état de santé ainsi qu'un équilibre psychique suffisants pour le métier choisi. Au surplus, ils doivent être porteurs d'un certificat d'étude délivré par une école primaire complémentaire ou d'un certificat d'étude d'un degré équivalent.

Afin de donner à la procédure de sélection une rigueur scientifique qui permette dès l'abord d'éliminer les inaptes professionnellement, les candidats à l'apprentissage sont soumis à un examen médical complet et à une série de tests professionnels; après quoi, ils sont interviewés par des hommes de métier et un psychologue. C'est seulement après que les candidats ont passé par ces diverses épreuves et qu'ils ont été jugés aptes au métier choisi que la Commission d'Apprentissage les accepte.

Une fois admis, les apprentis sont liés par un contrat d'apprentissage. Signé à la fois, d'une part, par la Commission d'Apprentissage et l'employeur qui embauche l'apprenti, et, d'autre part, par l'apprenti (et son tuteur, s'il est un mineur),

ce contrat d'apprentissage est enregistré à la Commission. Par ce contrat, l'apprenti s'oblige à faire tous les efforts nécessaires pour apprendre son métier, à agir loyalement et à remplir tous les devoirs d'un apprenti envers son employeur; l'employeur, de son côté, s'engage à enseigner ou à faire enseigner à l'apprenti le métier que ce dernier a choisi avec l'approbation de la Commission d'Apprentissage et à lui payer pour ses services à tout le moins la rémunération horaire établie par le décret relatif aux métiers de l'imprimerie pour les apprentis de sa classification.

En vertu de ce régime contractuel, l'employeur doit se préoccuper de la formation de l'apprenti, s'employer à le pousser dans la voie du progrès, car il s'y est engagé par contrat et doit rendre compte à la Commission d'Apprentissage de la formation qu'il lui dispense. C'est donc dire qu'il ne peut lui confier des besognes qui ne sont pas en rapport avec l'apprentissage et qui ne peuvent que compromettre ou retarder sa formation. L'apprenti, d'autre part, est dans l'obligation d'apprendre progressivement son métier et de compléter ses six années d'apprentissage. Il lui est par conséquent interdit d'errer d'un atelier à l'autre et de se contenter d'être au terme de son apprentissage un ouvrier semi-qualifié. On le voit, il ne peut résulter du contrat d'apprentissage que de bons effets pour l'industrie de l'imprimerie.

L'apprenti comme l'employeur ne sont pas, toutefois, irrévocablement liés par le contrat d'apprentissage. S'il arrive que l'apprenti ou l'employeur viole les dispositions du contrat, ou encore si les circonstances économiques deviennent telles que l'enseignement du métier n'est plus possible, la Commission d'Apprentissage pourra alors

relever l'apprenti et l'employeur de toute obligation convenue par le contrat d'apprentissage.

La Commission d'Apprentissage n'exige pas, pour le moment, que les apprentis qui étaient en stage d'apprentissage avant le 31 octobre 1947, date où fut publiée dans la Gazette officielle de Québec l'avis d'incorporation du régime de formation professionnelle au décret relatif aux métiers de l'imprimerie, signent un contrat d'apprentissage. Au surplus, elle respecte pour le présent l'actuelle classification de ces apprentis, mais elle se réserve toutefois le droit de la reviser plus tard à la lumière des normes de formation professionnelle qu'elle a établies. Quant aux apprentis qui ont commencé leur apprentissage dans un atelier d'imprimerie le ou après le 31 octobre 1947, la Commission d'Apprentissage leur demandera prochainement de signer un contrat d'apprentissage; elle ne l'exigera, cependant, qu'à l'expiration du sixième mois de leur période de probation qui est d'une durée obligatoire d'un an.

La durée de la formation professionnelle est, en principe, fixée à six années. Elle ne peut être réduite que dans certaines conditions, notamment si l'apprenti a suivi des cours à une école d'arts graphiques. Dans ces cas, la remise de durée ne peut être accordée que par la Commission d'Apprentissage sur demande expresse et justifiée de la part de l'apprenti.

A l'issue de la période de formation professionnelle, l'apprenti doit se présenter devant un jury pour y subir des examens, lesquels comprennent une partie théorique et une partie pratique. S'il les passe avec succès et si son dossier est jugé satisfaisant, il reçoit de la Commission d'Apprentissage un certificat de qualification professionnelle qui atteste qu'il est un homme de métier compétent.

ARBITRAGE

QUI DOIT ASSERMENTER LES TÉMOINS

MARIE-LOUIS BEAULIEU

L'assermentation des témoins par le greffier rendrait-elle nulle la sentence arbitrale ?

Depuis qu'il existe des tribunaux d'arbitrage dans la Province, c'est la coutume que le greffier assermente les témoins. Me Marie-Louis Beaulieu, dans un arbitrage où il agissait comme représentant des employés, s'attaque à cette manière d'agir, comme rendant la preuve illégale et par le fait même prétend à la nullité de la sentence rendue en ce cas. Nous avons cru devoir reproduire la partie du rapport dissident qu'il présenta dans l'arbitrage du différend entre le Syndicat catholique des employés de Fonderie de Plessisville Inc., et Forano Limitée. Le tribunal était présidé par monsieur le juge Alphonse Garon et monsieur Dollard Huot, c.a., y représentait la Compagnie intimée. D'ailleurs toute cette