

*DES PROJETS DE RÈGLEMENT ONÉREUX POUR LES ENTREPRISES
ET SURTOUT DÉPOURVUS DE RÉALISME*

**Mémoire relatif à deux projets de règlement sur la qualification
de certains métiers réglementés hors construction**
Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre
(L.R.Q., c. F-5)



Décembre 2004

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
4^e trimestre 2004

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos.....	I
Introduction	1
La qualification des travailleurs sur la base des métiers et la flexibilité des tâches	2
Un recul majeur sur un consensus patronal-syndical : le cas des opérateurs de ponts roulants.....	4
La disparition progressive des tuyauteurs en usine, mais pas de certaines de leurs tâches	6
Le branchement et le débranchement d'appareils électriques par des techniciens et des technologues	7
Les mécaniciens de machinerie fixe : les travaux ont déjà commencé!.....	9
La durée minimale d'apprentissage : Emploi-Québec décidera sans consulter le ministre de l'Emploi	10
Le retrait de la disposition sur les plans privés de formation professionnelle	12
Le critère de la sécurité des personnes plutôt que celui de la sécurité du public	13
Des projets de règlement qui contredisent le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences.....	15
Conclusion.....	17
Liste des recommandations	19

Avant-propos



Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) est une association à but non lucratif qui regroupe la plupart des associations sectorielles patronales présentes au Québec ainsi que plus de 300 entreprises parmi les plus importantes. Il représente ainsi les employeurs de la vaste majorité de la main-d'œuvre du Québec. C'est par son entremise que le milieu des affaires fait entendre sa voix auprès de la société, des gouvernements et des diverses instances publiques et sensibilise le public en général aux besoins des entreprises québécoises afin qu'elles puissent mieux assumer leur mission première, soit celle de créer la richesse nécessaire à l'amélioration du niveau de vie de tous les Québécois et Québécoises.



Le Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ) est le porte-parole de l'industrie forestière du Québec. Il représente la très grande majorité des entreprises de sciage résineux, de pâtes, de papiers, de cartons et de panneaux œuvrant au Québec. Il se consacre à la défense des intérêts de ces entreprises, à la promotion de leur contribution au développement socio-économique, à la gestion intégrée et à l'aménagement durable des forêts, de même qu'à l'utilisation optimale des ressources naturelles. Le Conseil œuvre auprès des instances gouvernementales, des organismes publics et parapublics, des organisations et de la population. Il encourage un comportement responsable de ses membres en regard des dimensions environnementales, économiques et sociales de leurs activités.

L'industrie forestière est le plus important segment économique du Québec. Elle procure de l'emploi direct et induit à plus de 150 000 personnes dans 16 des 17 régions administratives de la province et verse près de 4 milliards de dollars par année en salaires. La valeur de ses livraisons atteignait 20 milliards de dollars en 2003.



La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est l'association patronale qui défend les petites et moyennes entreprises d'ici et qui, par ses représentations auprès des gouvernements, leur permet de prospérer économiquement au bénéfice de l'ensemble des citoyens et citoyennes du Québec. Organisme sans but lucratif, elle regroupe plus de 24 000 petites et moyennes entreprises au Québec. Ses membres sont situés dans toutes les régions du Québec et sont présents dans tous les secteurs d'activité. La particularité de cette organisation est qu'elle fonde ses interventions sur les positions de ses membres recueillies par des sondages, par des rencontres annuelles, ou encore, par l'entremise de son Service aux membres, qui reçoit annuellement plus de 8 000 appels d'assistance provenant de dirigeants de PME. En fait, ce sont les PME du Québec qui déterminent les priorités qu'elles veulent voir traiter et chargent la FCEI de les acheminer aux autorités concernées.



Fondée en 1909, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) constitue le plus grand réseau de gens d'affaires au Québec puisqu'elle regroupe plus de 2 000 entreprises qui emploient près de 720 000 personnes. De plus, elle est la fédération de quelque 170 chambres de commerce locales et régionales qui représentent plus de 55 000 membres individuels ou corporatifs provenant de chacun des secteurs d'activité de l'économie québécoise. Son rôle d'intermédiaire crédible entre les besoins des entreprises et la volonté du gouvernement de répondre à ces besoins tire son origine d'une vision économique du développement québécois qui s'articule autour de quatre thèmes principaux : l'entrepreneurs, la liberté d'entreprendre, la relève et la pérennité des entreprises.

*DES PROJETS DE RÈGLEMENT ONÉREUX POUR LES ENTREPRISES
ET SURTOUT DÉPOURVUS DE RÉALISME*

**Mémoire relatif à deux projets de règlement sur la qualification
de certains métiers réglementés hors construction
*Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre
(L.R.Q., c. F-5)***

Introduction

Le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille publiait deux projets de règlement, le 27 octobre dernier, à la *Gazette officielle du Québec*.

Le premier, intitulé *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie, de mécanique de systèmes de déplacement mécanisé et de conduite d'appareils de levage dans les secteurs autres que celui de la construction*, que nous nommerons le *premier règlement* pour les fins de la discussion, remplace le *Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseur et d'opérateurs de machines électriques dans les secteurs autres que celui de la construction*, que nous appellerons *règlement F-5, r.4*.

Le second projet de règlement, quant à lui, porte le titre de *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression*, que nous désignerons par le *second règlement*; il remplace, notamment, certaines dispositions du *Règlement sur les appareils sous pression* et du *Règlement sur les mécaniciens de machines fixes*.

Les organisations patronales signataires du présent mémoire ont réclamé depuis longtemps que la réglementation sur les métiers réglementés soit revue. C'est la raison, d'ailleurs, pour laquelle plusieurs d'entre elles avaient participé à l'exercice de consultation tenu par Emploi-Québec au cours de l'année 2001. Si cet exercice a permis d'en arriver à certains consensus, on constate aussi qu'il a démontré toute la résistance de certains groupes à apporter des assouplissements à la réglementation actuelle.

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ), la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) et le Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ) présentent leur mémoire conjointement parce qu'ils considèrent que, s'ils étaient adoptés sous leur forme actuelle, ces projets de règlement pourraient avoir des conséquences négatives sur un grand nombre d'entreprises et de travailleurs dans plusieurs secteurs et plusieurs régions du Québec.

L'inquiétude des organisations signataires de ce mémoire est d'autant plus grande que le présent règlement ne va pas dans le sens des travaux exécutés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en matière de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail. L'objet du présent mémoire est donc de proposer différentes solutions pour adapter les deux projets de règlement à la réalité des entreprises d'aujourd'hui et les inscrire dans la foulée des travaux réalisés par la CPMT dans le cadre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1*, communément appelée loi 90). Si, toutefois, le gouvernement ne souhaite pas modifier les projets de règlement, nous lui demandons de surseoir à leur adoption et d'attendre la révision prochaine de la loi 90.

La qualification des travailleurs sur la base des métiers et la flexibilité des tâches

Emploi-Québec a effectué plusieurs tentatives en vue de modifier les règlements encadrant divers métiers. Elles ont toutes échoué parce que les employeurs et leurs représentants s'y opposaient fermement. La principale raison justifiant leur objection était fort simple : la réglementation en vigueur de même que les changements envisagés s'inspirent du cloisonnement des métiers de la construction. Or, dans ce secteur d'activité, il existe plusieurs dizaines de métiers compartimentés où les travailleurs n'effectuent que certaines tâches limitées et bien définies, ce qui va à l'encontre des besoins des employeurs. Ce vieux modèle ne s'applique plus en effet aux entreprises, et encore moins à celles qui œuvrent en dehors du secteur de la construction. Aujourd'hui, la polyvalence et la flexibilité des tâches sont devenues incontournables dans les entreprises qui veulent demeurer compétitives. Il s'agit tout simplement d'une question de survie pour ces dernières.

L'industrie papetière, par exemple, négocie depuis plus d'une dizaine d'années avec les syndicats présents dans ses usines afin d'obtenir plus de flexibilité de la part de ses travailleurs dans l'accomplissement de leurs tâches. Des progrès majeurs ont été accomplis, mais beaucoup de chemin reste à parcourir. En fait, elles ne pourraient plus être concurrentielles si les métiers étaient demeurés compartimentés.

Les projets de règlement publiés le 27 octobre dernier font fi de cette réalité. Ils s'inspirent toujours du modèle de cloisonnement des métiers du secteur de la construction, même s'ils visent pourtant des entreprises hors construction. Ce modèle n'est pas viable et donc pas applicable dans le contexte où ces dernières évoluent. Les associations patronales signataires du présent mémoire s'expliquent difficilement pourquoi Emploi-Québec persiste à maintenir en place un modèle du passé, qui génère des coûts faramineux et qui n'est pas adapté à la clientèle à laquelle il s'adresse.

Plusieurs questions nous viennent à l'esprit. Par exemple, comment peut-on justifier, en 2004, dans un contexte de concurrence mondiale, qu'un mécanicien d'usine doive détenir trois et même quatre certificats de qualification pour faire son travail, alors qu'il n'effectuera jamais toutes les tâches reliées à un métier? Devra-t-il passer la moitié de sa carrière sous la supervision d'un autre travailleur? Où les entreprises trouveront-elles des travailleurs qui détiennent toutes les cartes requises pour superviser d'autres travailleurs, particulièrement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qui s'accroîtra au cours des prochaines années?

Les projets de règlement ne sont pas acceptables dans leur forme actuelle. Les associations patronales suggèrent au ministre de l'Emploi de moderniser la réglementation actuelle afin qu'elle soit adaptée à la réalité des entreprises, sans que la sécurité du public ne soit menacée. En ce sens, il est impératif que des certificats de qualification puissent être délivrés, lorsque requis, pour une partie seulement des tâches qui se rattachent à un métier. Les travailleurs pourraient donc subir un examen de qualification pour ces tâches dès qu'ils auraient acquis les compétences nécessaires, sans qu'il y ait de minimum d'heures d'apprentissage. D'ailleurs, cela ira dans le sens des efforts déployés par la CPMT en matière de reconnaissance des compétences.

Comme nous le verrons plus loin, l'article 13 du premier projet de règlement reconnaît de manière indirecte le principe de l'émission de certificats de qualification limités à une partie des

activités d'un métier. Selon nous, il serait fort simple et plus équitable de généraliser l'application de ce principe à l'ensemble des travailleurs. Avant de développer davantage ce point, nous discuterons préalablement le cas des opérateurs de ponts roulants. Les associations patronales ont été très surprises, en effet, de constater que le ministre de l'Emploi n'a pas donné suite au consensus auquel étaient arrivées les parties patronale et syndicale, de même qu'avec Emploi-Québec, en vue d'exclure ce métier de la réglementation.

Un recul majeur sur un consensus patronal-syndical : le cas des opérateurs de ponts roulants

Dans le cadre de la consultation publique menée par Emploi-Québec, qui s'est déroulée à l'automne 2001, un groupe de travail s'est penché sur le métier d'opérateur de machines électriques. Ce métier comprend toutes les personnes qui opèrent des machines électriques telles que les grues, les pelles, les treuils, les ponts roulants, les machines à dégeler la tuyauterie, les machines cinématographiques, etc.

Les différents acteurs ayant participé aux groupes de travail ont conclu à la nécessité de déréglementer les trois métiers suivants : les opérateurs d'appareils à dégeler la tuyauterie, les opérateurs de machines cinématographiques et ceux des ponts roulants.

Dans un très court projet de règlement publié à la *Gazette officielle du Québec* par le ministre de l'Emploi, le 13 octobre dernier, on pouvait lire : « Le Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseur et d'opérateur de machines électriques dans les secteurs autres que celui de la construction est modifié à l'annexe A par la suppression, dans le paragraphe 4, de " machines servant à dégeler la tuyauterie, machines cinématographiques. " »

Les associations patronales ont donc été étonnées de constater que le métier d'opérateur de ponts roulants ne figurait pas dans ledit projet de règlement qui doit entrer en vigueur dès le mois de janvier 2005. Pourtant, dans le mémoire soumis au ministre par Emploi-Québec, au printemps 2003, il était clairement indiqué que le métier d'opérateur de ponts roulants pouvait être exclu de la réglementation. Les associations patronales maintiennent leur position à ce sujet. Nous recommandons donc de procéder en ce sens pour que le changement soit effectif le 1^{er} janvier 2005.

De plus, le paragraphe 4 précité, selon nous, devrait être radié du règlement actuel (F-5, r.4). De cette façon, les métiers similaires à celui d'opérateur de ponts roulants tels que ceux d'opérateur de grues, de pelles, de treuils et de derricks seraient également exclus du règlement.

Dans cette perspective, les associations recommandent aussi de radier la définition d'« appareil de levage stationnaire » mentionnée à l'article 1, et « le certificat de qualification en conduite d'appareils de levage » décrit au 10^{ième} alinéa de l'article 3 du projet de *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie, de mécanique des systèmes de déplacement mécanisés et de conduite d'appareils de levage dans les secteurs autres que celui de la construction*, publié le 27 octobre 2004.

Aussi, les associations soulignent que la définition d'« appareil de levage stationnaire » précitée remplace la définition du terme « opérateur de machines électriques » de l'annexe 4 du règlement présentement en vigueur. Cependant, cette définition ne fait plus référence à des machines *électriques*. Il nous apparaît inconcevable que des appareils motorisés, alimentés à l'essence, soient réglementés alors qu'ils ne le sont pas à l'heure actuelle. Il s'agirait d'un alourdissement de la réglementation qui aurait des conséquences économiques importantes puisque beaucoup d'entreprises possèdent de tels équipements, comme les grues dont le moteur fonctionne à l'essence. On retrouve ce type de machinerie dans plusieurs secteurs industriels, dont les scieries où elles sont communément appelées « Tanguay fixes ». Si la définition proposée était maintenue, elle devrait indiquer clairement qu'elle fait référence à des appareils électriques seulement.

La disparition progressive des tuyauteurs en usine, mais pas de certaines de leurs tâches

Contrairement au secteur de la construction, plusieurs métiers ont été décloisonnés au cours des dernières années entraînant la quasi-disparition de certains métiers, mais pas nécessairement de toutes les tâches les caractérisant.

C'est le cas, entre autres, des tuyauteurs dans l'industrie des pâtes et papiers. Aujourd'hui, par exemple, certains mécaniciens effectuent régulièrement des travaux d'entretien et de réparation de la tuyauterie des machines à papier. Cela a eu pour conséquence d'entraîner une réduction significative du nombre de tuyauteurs dans les usines. Ainsi, au sein des 60 usines papetières du Québec, qui emploient environ 19 000 travailleurs, on ne retrouve plus que 395 tuyauteurs, et leur nombre ne cesse de décroître. Toutefois, autour de 2 500 mécaniciens et soudeurs affectés à l'entretien des équipements effectuent des travaux liés à la tuyauterie. Mais ces derniers n'effectuent qu'une partie des tâches du métier de tuyauteur.

Le projet de règlement va à l'encontre de ces développements puisqu'il oblige néanmoins le personnel affecté à l'entretien (entre autres les mécaniciens et les soudeurs) à se qualifier pour l'ensemble des tâches du métier de tuyauteur. Cette exigence est malheureusement irréalisable puisque, dans l'industrie papetière, ils ne pourront jamais compléter l'apprentissage requis, n'ayant pas la possibilité d'effectuer l'ensemble des tâches du métier de tuyauteur. Ces personnes pourraient donc demeurer apprentis toute leur vie et travailler jusqu'à leur retraite sous la supervision d'un titulaire d'un certificat de compétence en tuyauterie. Ce qui est un non-sens.

Les associations patronales recommandent que les travailleurs qui travaillent comme tuyauteurs en usine soient exclus de la réglementation. D'une part, la réalité des milieux industriels ne permet plus un cloisonnement de cette fonction. D'autre part, l'exclusion des tâches du tuyauteur ne remet non plus aucunement en question le critère de la sécurité du public parce qu'elle ne vise que des installations privées. La réglementation en matière de santé et de sécurité du travail pourvoit par ailleurs à assurer la protection des travailleurs.

À tout le moins, si le ministre de l'Emploi souhaitait maintenir, malgré tout, le certificat de qualification en matière de tuyauterie, les travailleurs œuvrant en milieu industriel devraient pouvoir avoir la possibilité d'obtenir un certificat de qualification limité à une partie des activités du métier.

Dans les faits, Emploi-Québec émettra des certificats de qualification limités à une partie des activités du métier à un certain nombre de travailleurs qui auront échoué à trois reprises aux examens qui portent sur l'ensemble des activités du métier de tuyauteur. Ces individus auront ainsi indirectement la possibilité d'exercer en toute légalité une partie seulement des activités de ce métier, comme l'entretien et la réparation de tuyauterie industrielle. Dans cette perspective, étant donné qu'Emploi-Québec considère qu'il est acceptable et sécuritaire que des travailleurs puissent obtenir un tel certificat, il serait plus logique de permettre immédiatement aux travailleurs de se qualifier uniquement sur cette activité du métier sans qu'ils aient à subir l'odieuse de trois échecs répétés.

Le branchement et le débranchement d'appareils électriques par des techniciens et des technologues

Lors des travaux de consultation liés à la révision de la qualification du métier d'électricien, qui se sont déroulés à l'automne 2001, il a été souligné que, dans plusieurs entreprises canadiennes, il n'y a aucune limitation liée au branchement et au débranchement d'appareils électriques par un mécanicien, un technicien ou un technologue. Ainsi, les entreprises de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et du Manitoba bénéficient d'une flexibilité dans l'organisation du travail beaucoup plus grande qu'au Québec. La mise à jour de la réglementation québécoise aurait été une bonne occasion de corriger cette situation qui perdure depuis trop longtemps et qui rend la gestion inutilement plus complexe pour les organisations québécoises. En effet, les techniciens et les technologues du Québec doivent obligatoirement effectuer 8 000 heures d'apprentissage et détenir un certificat de qualification en électricité pour pouvoir faire ce que d'autres travailleurs exerçant différents métiers ont le droit de faire sans détenir de certificat de qualification dans une autre province!

Ironiquement, nous constatons que le projet de premier règlement entre en contradiction avec la *Loi sur le bâtiment* ainsi qu'avec le *Règlement sur la qualification professionnelle des entrepreneurs*, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2002. Ce dernier, par exemple, reconnaît la formation des techniciens en génie électrique et les exempte de subir l'examen de vérification de connaissances en électricité. Les techniciens peuvent assurer la direction des travaux sur les installations électriques pour le constructeur-propriétaire et assumer les responsabilités au regard du *Code de sécurité en électricité*.

Selon les associations patronales, aucun technicien ne pourrait obtenir de diplôme sans avoir démontré préalablement ses compétences à l'égard de tout ce qui touche des travaux reliés au branchement et au débranchement d'équipements. Il s'agit de l'une des tâches les moins complexes des techniciens, maîtrisée au seuil d'entrée de leur profession, et qui est accessoire à l'exercice de leur métier, consistant à dépanner, entretenir et programmer les équipements liés à la machinerie de production et de bâtiment.

En ce sens, il ne nous apparaît pas pertinent d'exiger le certificat en électricité de la part d'individus dont la compétence est déjà reconnue et qui n'effectuent qu'une infime partie du métier d'électricien. Le projet de règlement va à l'encontre de la politique de formation continue du gouvernement du Québec qui prône, notamment, la mise en place des mécanismes de reconnaissance pour éviter qu'une personne ayant acquis les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession ou d'un métier ne soit tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel. De plus, le projet de règlement restreint l'accessibilité pour les employeurs à la main-d'œuvre compétente et formée spécifiquement pour répondre aux besoins croissants liés à l'automatisation et à la modernisation des équipements.

Les associations patronales recommandent donc que soit mis en place un très court programme d'apprentissage qui permettrait aux travailleurs qui n'ont pas la compétence d'effectuer le branchement et le débranchement d'équipements en milieu industriel. Les personnes qui détiennent un diplôme d'études collégiales en électromécanique, en génie électrique, en instrumentation et contrôle ou dans tout autre programme pertinent, devraient, quant à elles, se

voir accorder un certificat de qualification pour effectuer lesdits travaux tout en étant exemptées de subir l'examen de qualification lorsque les institutions d'enseignement confirment la maîtrise de cette compétence. Une démarche devrait également être entreprise auprès du ministère de l'Éducation afin d'établir quels sont les programmes de formation qui pourraient mener à l'obtention du certificat de qualification en branchement et débranchement d'équipements.

Les mécaniciens de machines fixes : les travaux ont déjà commencé!

Les associations patronales ont été surprises d'apprendre qu'un comité consultatif portant sur le métier de mécanicien de machines fixes a été formé récemment par Emploi-Québec, et que ce comité a commencé ses travaux. Une telle situation est fort étonnante, alors que le projet de *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression* vient à peine d'être publié à la *Gazette officielle du Québec*. Cela est d'autant plus inquiétant que le comité a pour mandat de définir notamment les compétences à acquérir en vue d'obtenir le certificat de qualification en mécanique de machines fixes. Il doit également déterminer la durée minimale d'apprentissage pour chacune des activités qui composent le métier.

Aucune des associations patronales n'a été informée par Emploi-Québec de l'existence d'un tel comité de travail. Elles n'ont donc pas eu l'occasion de faire valoir le point de vue de leurs membres. Les entreprises seront pourtant directement touchées par les décisions qui seront prises à la suite de ces travaux. Ce comité de travail devrait donc être suspendu jusqu'à ce que les règlements soient promulgués et que les associations patronales soient invitées à y participer.

Par ailleurs, comme nous en discuterons dans la section suivante, c'est Emploi-Québec qui fixera la durée minimale d'apprentissage pour chacun des certificats de qualification. Les projets de règlement laissent ainsi beaucoup trop de latitude à Emploi-Québec, ce qui nous préoccupe.

En dernier lieu, la définition de « surveiller » que l'on retrouve à l'article 1 du projet de *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression* devrait, selon nous, être radiée. Il est plausible de croire que cet ajout générera de la confusion étant donné que les dispositions du *Règlement sur les mécaniciens de machines fixes* traitant de la surveillance demeureront en vigueur et qu'elles sont beaucoup plus complètes. Ce règlement comprend une définition des termes « surveillance » et « surveillance à distance ». Il comporte également une section complète en cette matière, soit la Section III – Surveillance, qui se subdivise en trois sous-sections : 1. Méthode de surveillance des machines fixes; 2. Détermination de la puissance des machines; 3. Mode de surveillance. La définition incluse dans le projet de règlement alourdit donc le texte.

La durée minimale de l'apprentissage : Emploi-Québec décidera sans consulter le ministre de l'Emploi

Le *Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 4)*, actuellement en vigueur, contient des dispositions sur la durée de l'apprentissage. Plus précisément, l'article 15 de ce règlement mentionne que la durée de l'apprentissage d'un métier est égale au nombre de périodes prévu à l'annexe C et que chacune de ces périodes équivaut à 2 000 heures d'apprentissage, sauf pour le métier d'opérateur de machines électriques pour lequel la période correspond à 500 heures.

Comme l'annexe C spécifie qu'il y a quatre périodes pour les métiers d'électricien et de tuyauteur, et qu'il y a une période pour la première catégorie d'opérateurs de machines électriques, la durée de l'apprentissage est donc de 8 000 heures pour les électriciens et les tuyauteurs et de 500 heures pour les opérateurs de machines électriques. Il va de soi que les associations patronales considèrent qu'un apprentissage aussi long est tout simplement démesuré.

De plus, le travailleur qui effectue ne serait-ce que quelques-unes des activités correspondant à plusieurs métiers doit détenir obligatoirement un certificat de qualification pour chacun de ces métiers. Par exemple, dans le système actuel, un mécanicien ayant à brancher des moteurs électriques et remplacer des tuyaux tout en utilisant un treuil électrique lors de travaux d'entretien de machinerie doit être en période d'apprentissage pour un total de 16 500 heures, soit environ neuf ans!

Pendant ces neuf années, il devra travailler sous la surveillance immédiate d'un autre travailleur détenant le certificat de qualification correspondant. Et que dire s'il devait échouer à l'examen de qualification? Un tel système est tout simplement impossible à gérer dans les milieux industriels. Ce modèle de cloisonnement des tâches, importé du secteur de la construction, n'a tout simplement plus sa place aujourd'hui. La réglementation actuelle n'a pas suivi l'évolution de l'organisation du travail dans les usines et est devenue obsolète. C'est la raison pour laquelle les associations patronales s'attendaient à des changements qui cadraient davantage avec l'esprit de la modernisation des lois du travail et de l'allégement réglementaire, mais il n'en est rien. Bien que les projets de règlement contiennent certains assouplissements, les fondements du système de reconnaissance des qualifications des travailleurs sur la base de l'ensemble des activités des métiers demeurent essentiellement les mêmes.

En ce qui a trait à la durée de l'apprentissage, les projets de règlement inquiètent les associations patronales. On ne retrouve plus un nombre fixe d'heures d'apprentissage, comme c'était le cas dans le règlement F-5, r. 4, mais plutôt une « durée minimale d'apprentissage prescrite ». Quelle sera cette durée minimale prescrite? Il est actuellement impossible de répondre à cette question parce que les projets de règlement ne le spécifient pas. Emploi-Québec pourrait ainsi décider arbitrairement quelle sera cette durée minimale d'apprentissage sans consulter le ministre de l'Emploi.

En fait, Emploi-Québec prévoit former des comités « consultatifs », dont la composition n'est pas encore connue, pour chacun des métiers visés par un certificat de qualification. Le mandat de ces comités sera d'élaborer le contenu de l'apprentissage et sa durée minimale. En bout de course, s'il n'y a pas consensus, c'est Emploi-Québec qui tranchera. Les associations patronales craignent que le nombre minimum d'heures d'apprentissage demeure trop élevé pour satisfaire les milieux de la construction.

Nous en voulons pour exemple la consultation effectuée par Emploi-Québec à l'automne 2001 alors que des groupes de travail ont été formés sur la base des métiers faisant l'objet d'une réglementation. Lors de cette consultation, ces comités ont été dominés dans certains cas par des représentants du secteur de la construction, notamment par certains représentants syndicaux de ce secteur. Il est pour le moins étonnant de constater que la réglementation qui a été analysée n'avait trait qu'aux métiers hors construction et que différents acteurs militaient pour le maintien d'un système calqué sur celui du secteur de la construction en fonction d'intérêts corporatistes évidents. Inutile de rappeler que les certificats de qualification du secteur de la construction sont reconnus dans les secteurs hors construction, mais que l'inverse n'est pas vrai, comme en fait foi l'article 7 du premier règlement.

Bref, il est plus que probable que les mêmes individus participeront aux mêmes comités de travail et revendiqueront les mêmes points. C'est la raison pour laquelle les associations patronales considèrent qu'il ne devrait pas y avoir de minimum d'heures d'apprentissage. Le travailleur aurait la possibilité, par conséquent, de passer l'examen de qualification au moment qu'il jugera opportun. Si l'examen en question mesurait bien les compétences acquises, il devrait pouvoir permettre de qualifier les personnes qui sont en mesure d'exercer un métier de manière sécuritaire pour le public. En somme, le mandat des comités de métiers devrait se limiter à la définition des éléments de compétences à acquérir.

Le retrait de la disposition sur les plans privés de formation professionnelle

Une des lacunes importantes des projets de règlement est le retrait de la disposition sur les plans privés de formation professionnelle. Le règlement F-5, r. 4 comporte une telle disposition à son article 19, qui est libellé comme suit :

« 19. Plan privé de formation professionnelle.

(1) Reconnaissance. – Un plan privé de formation professionnelle requiert l'approbation de la Direction générale de la main-d'œuvre pour obtenir :

- a) la validation de la qualification de tout salarié ou de tout artisan qui adhère à ce plan; et

b) une compensation gouvernementale pour les dépenses encourues dans l'application de ce plan.

(2) Condition – Pour qu'un plan privé de formation professionnelle soit reconnu, il doit être conforme au présent règlement. »

Le principe qui sous-tend l'article 19 devrait être reconduit dans les projets de règlement et, même, être bonifié. Il faudrait reformuler l'article 19 pour l'actualiser et y ajouter un paragraphe qui permettrait aux entreprises de développer leurs propres programmes d'apprentissage maison, structurés dans une approche par compétences. Ces programmes maison seraient approuvés par Emploi-Québec. Il devrait aussi être possible pour une association représentant un ou des secteurs industriels de présenter un programme d'apprentissage pour un métier ou une partie des activités d'un métier donné. Le cadre réglementaire relatif aux modalités d'apprentissage de la loi F-5 s'appliquerait uniquement à défaut de programmes maison. Si un programme d'apprentissage maison était développé et approuvé, les organisations concernées utiliseraient des examens standards et n'auraient pas à faire passer d'autres examens aux travailleurs. Ces derniers verraient ainsi leurs qualifications reconnues par Emploi-Québec, ce qui simplifierait beaucoup la vie des entreprises.

Le critère de la sécurité des personnes plutôt que celui de la sécurité du public

Lors de la première consultation publique sur les métiers réglementés menée par Emploi-Québec, en mai 2000, un des critères d'assujettissement évoqué afin de déterminer si un métier devait faire partie de la réglementation ou non était la *sécurité du public*. Or, ce critère a été modifié en cours de route pour devenir *la sécurité des personnes*.

Les associations patronales ont souligné à plusieurs reprises, à l'occasion des consultations publiques tenues en 2000 et en 2001, que c'est le critère de « la sécurité du public » plutôt que « celle des personnes » qui est le critère fondamental. La nuance est loin d'être anodine puisque l'utilisation du critère de « la sécurité des personnes » a pour effet d'élargir de manière significative la compétence d'Emploi-Québec puisqu'elle inclut nécessairement la sécurité des travailleurs, ce qui ne devrait pas être le cas.

La sécurité des travailleurs ne devrait en aucune manière relever d'Emploi-Québec, car il s'agit du champ de compétence de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. En outre, la santé et la sécurité du travail est un sujet largement couvert par la réglementation existante. Selon les associations patronales, les projets de règlement devraient donc viser la sécurité du public et non pas celle des personnes. Ils devraient donc exclure de leur champ d'application les installations en milieu industriel auxquelles le public n'a pas accès.

Par exemple, dans les usines papetières du Québec, toutes les installations sont protégées par des clôtures, et les visiteurs n'y ont accès qu'en nombre limité. Ils doivent obligatoirement s'enregistrer auprès d'un gardien de sécurité et leurs déplacements sont effectués sous la supervision des responsables de l'usine. Il en est de même quand des travaux de construction sont réalisés. Les travailleurs du secteur de la construction sont encadrés par le maître d'œuvre et leurs déplacements sont contrôlés. Le public n'a évidemment pas accès aux installations pendant ces périodes.

Cela étant dit, les associations patronales reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité du public lorsque les processus de production peuvent entraîner des conséquences externes nuisibles à la sécurité du public, comme dans le cas d'une industrie où une erreur de production pourrait engendrer des conséquences environnementales graves. Mais de telles menaces à la sécurité du public n'existent pas dans tous les secteurs et toutes les entreprises.

Comme nous l'avons déjà fait valoir, les règlements encadrant les métiers ne s'appliquent tout simplement pas aux milieux industriels¹ dans certaines provinces canadiennes. Les employeurs ont ainsi la responsabilité d'assurer la sécurité de leurs travailleurs. Comment justifier l'utilité d'adopter une réglementation plus contraignante au Québec?

¹ Voir Classification nationale des professions, Développement ressources humaines Canada-7241- Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques- 7242- Électriciens industriels).

Des projets de règlement qui contredisent le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences

L'esprit de la réglementation faisant l'objet de la présente consultation est d'assurer le public québécois que les personnes habilitées à poser des gestes sur certaines installations sont compétentes pour le faire. La réglementation ne vise donc pas à refaire les parcours de formation, mais à assurer les milieux de travail qu'ils ont à leur portée une main-d'œuvre compétente lorsqu'ils n'ont pas les moyens de s'en assurer autrement.

Dans un contexte où l'évolution technologique est telle que les compétences acquises ont vite fait de devenir désuètes si elles ne sont pas maintenues à jour, voire rehaussées, il est devenu évident que l'on ne peut pas compter uniquement sur le système d'éducation traditionnel pour répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises. La politique de formation continue adoptée en 2002 met donc l'accent sur la nécessité de reconnaître la diversité des modes et des lieux de formation, formels comme informels, à commencer par l'entreprise elle-même. Cette dernière est d'ailleurs au cœur de l'intervention de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

C'est ce qui a amené notamment la CPMT à élaborer le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences (le Cadre). Élaborés pour pallier certaines lacunes du régime d'apprentissage mis en place par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), le Cadre se veut un système « qui établit l'ensemble des paramètres permettant de baliser le développement et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail par la main-d'œuvre, pour un métier, une fonction de travail ou une profession ». Plus particulièrement, le Cadre a pour fonction d'assurer la cohérence entre différentes approches de formation de la main-d'œuvre dans divers lieux, selon des modalités et des cheminements d'apprentissage différents, en lien avec la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

La mise en œuvre du Cadre se réalise à travers diverses stratégies d'apprentissage. L'une d'elles est le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont responsables de développer ces différentes stratégies. Ainsi, les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) développent des normes professionnelles et élaborent, à partir de ces normes, des outils de reconnaissance, de développement et d'évaluation des compétences adaptés aux besoins du marché du travail. Emploi-Québec collabore à l'ensemble de ces travaux et est responsable de valider les démarches et les méthodes utilisées.

Les compétences maîtrisées par une personne sont reconnues au moyen d'un certificat de qualification professionnelle ou d'une attestation de compétences délivrés en vertu du Cadre et de la norme professionnelle élaborée par le CSMO. Les certificats et les attestations sont consignés dans un Registre de compétences.

Emploi-Québec apporte déjà aux comités sectoriels de main-d'œuvre le soutien nécessaire aux différentes étapes de réalisation. C'est d'ailleurs la même direction que celle chargée d'administrer la réglementation qui fait l'objet de la présente consultation - la Direction du développement des compétences en milieu de travail (Emploi-Québec) - qui administre la mise en place du Cadre. Pourtant, on voit difficilement comment on peut réconcilier l'approche par compétence que sous-tend le Cadre et celle du cloisonnement des métiers à laquelle nous renvoient les présentes modifications réglementaires.

Dans la mesure où Emploi-Québec s'aligne sur les exigences de l'industrie de la construction pour définir ses propres critères de qualification, nous avons toutes les raisons de nous inquiéter de voir se perpétuer l'approche de cloisonnement des métiers qui existe actuellement dans l'industrie de la construction. Or, cette approche qui a été maintes fois dénoncée en raison de sa rigidité, va complètement à l'encontre de la philosophie de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

Conclusion

La concurrence mondiale et la diminution appréhendée du nombre de personnes en âge de travailler posent des défis titanesques aux entreprises du Québec. Ces défis exigent une plus grande flexibilité de la part des travailleurs et des travailleuses dans l'accomplissement de leurs tâches.

Nos préoccupations au regard des projets de règlement et de leurs effets négatifs sur les entreprises québécoises ne sont pas étrangères non plus aux problématiques liées à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, à l'accès des jeunes au marché du travail ainsi qu'aux difficultés des personnes immigrantes à obtenir l'autorisation d'exercer, notamment, l'un des métiers réglementés. Les règlements proposés augmenteront les difficultés des entreprises à combler leurs besoins de main-d'œuvre et ne favoriseront en rien l'insertion au travail des personnes immigrantes.

Ainsi, les projets de règlement sur les métiers réglementés publiés en octobre 2004 sont antinomiques par rapport aux défis que la société québécoise doit relever. Ils s'inspirent d'un modèle de cloisonnement des métiers qui, selon nous, est coûteux, non viable et tout simplement inapplicable pour les entreprises québécoises.

De plus, les modifications réglementaires contenus dans ces projets de règlement font fi des quelques consensus obtenus entre les acteurs patronaux et syndicaux et militent en faveur d'un seul parcours pour l'obtention d'une compétence. Or, les partenaires du marché du travail sont à mettre en place un cadre de développement des compétences qui se veut une reconnaissance des divers modes d'apprentissage en milieu de travail, cadre de développement qui pourrait être reconnu dans une autre loi dédiée à la formation, la loi 90.

Les associations patronales et les entreprises qu'elles représentent sont préoccupées par la direction prise par le gouvernement du Québec à l'intérieur de ces deux projets de règlement. Le mémoire que nous soumettons, propose un certain nombre de correctifs susceptibles d'atténuer ces préoccupations et de limiter les effets négatifs d'une réglementation qui a pour effet de

restreindre substantiellement la capacité du marché du travail à arrimer l'offre et les besoins de main-d'œuvre.

Toutefois, compte tenu de la révision prochaine de la loi 90, le gouvernement pourrait envisager le retrait pur et simple de ces projets de règlement et choisir de revoir la problématique des métiers réglementés à la lumière de cette réflexion plus globale qui doit avoir lieu en 2005.

LISTES DE RECOMMANDATIONS

Exclure le métier d'opérateur de ponts roulants de la réglementation de même que les métiers similaires.

Radier la définition d'« appareil de levage stationnaire » mentionnée à l'article 1 et « le certificat de qualification en conduite d'appareils de levage » décrit au 10^{ième} alinéa de l'article 3 du projet de *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie, de mécanique des systèmes de déplacement mécanisés et de conduite d'appareils de levage dans les secteurs autres que celui de la construction*, publié le 27 octobre 2004.

Revoir la définition d'appareil de levage stationnaire de manière à exclure de la réglementation les appareils alimentés à l'essence alors qu'ils sont exclus de la réglementation actuelle.

Exclure de la réglementation le métier de tuyauteur en usine.

Permettre la possibilité d'obtenir un certificat de qualification limité à une partie des activités d'un métier.

Permettre aux travailleurs d'effectuer un branchement ou un débranchement d'appareils électriques après un très court programme d'apprentissage. Exempter du processus de qualification les personnes qui détiennent un diplôme d'études collégiales en électromécanique, en génie électrique, en instrumentation et contrôle ou tout autre programme pertinent.

Suspendre les travaux du comité portant sur le métier de mécanicien de machines fixes.

Ne pas fixer de durée minimale d'apprentissage pour l'obtention d'un certificat de qualification.

Radier la définition de « surveiller » que l'on retrouve à l'article 1 du deuxième projet de règlement.

Reconduire les dispositions sur les plans privés de formation professionnelle.

À défaut de retenir ces recommandations, envisager le retrait pur et simple de ces projets de règlement et choisir de revoir la problématique des métiers réglementés dans l'esprit du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et à la lumière de la réflexion plus globale qui doit avoir lieu en 2005 entourant l'évaluation de la loi 90.