

**Mémoire préliminaire
de la CSN
à la commission Jean
sur la formation
professionnelle
et socio-culturelle
des adultes**



CSN

janvier 1981

TABLE DES MATIÈRES

	page
Introduction	3
Quelques considérations sur le système d'éducation en général	5
La formation professionnelle	11
L'éducation populaire autonome	17
La formation syndicale	21
Le mouvement syndical et les liens avec les institutions publiques d'enseignement et de recherche	23
Le congé-éducation: une condition pour démocratiser l'éducation des adultes	27
Plate-forme de la CSN	29

INTRODUCTION

La CSN s'est toujours préoccupée des questions touchant l'éducation et la formation. Elle a traité ces questions non seulement du point de vue des intérêts des classes populaires mais aussi du point de vue de la promotion des francophones comme collectivité. Ses premières revendications, en effet, portent sur des manuels et un enseignement technique en français. Il y a dans cette revendication une recherche d'égalité que l'on retrouve d'un autre point de vue dans celle de l'enseignement gratuit pour tous et à tous les niveaux. La CSN ne s'est pas contentée de formuler une telle réclamation. Dès les années '50 et surtout au début des années '60, elle s'est engagée activement dans de vastes campagnes d'information et de mobilisation sur cet objectif.

Dans la dernière décennie, elle a questionné la Loi sur la formation professionnelle des adultes (1971), elle a dressé un bilan sommaire de la réforme de l'éducation (1974), elle est intervenue sur des sujets comme le financement public de l'éducation syndicale autonome (1977), le congé-éducation et la productivité (1979), dans d'autres mémoires aux différents gouvernements à diverses reprises. Avec la Fédération nationale des enseignants québécois qui lui est affiliée, elle a présenté en 1980 des analyses sur les réformes que le ministère de l'Éducation du Québec veut introduire dans le réseau collégial.

La CSN intervient d'autre part à l'occasion des négociations pour revendiquer diverses formules de formation, de perfectionnement ou recyclage de ses membres. Là aussi elle met d'énormes efforts, parfois avec succès, pour aller chercher des mesures concrètes dans le sens des objectifs qu'elle préconise.

Nous nous sommes réjouis —un peu trop vite sans doute— que le gouvernement ait mis sur pied la Commission sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes. "Un peu trop vite" disons-nous. En effet, au moment où nous terminons ce mémoire, nous prenons connaissance des intentions de ce même gouvernement de sabrer de façon drastique dans le peu de ressources mises à la disposition des adultes et nous apprenons le retour en arrière quant à la gratuité de l'éducation des adultes au collégial.

Nous avons choisi de privilégier dans ce mémoire, certains thèmes qui nous semblent prioritaires pour les travailleurs, travailleuses et classes populaires, soit

- la formation professionnelle,
- l'éducation populaire autonome,
- la formation syndicale,
- le rôle des établissements d'enseignement dans la formation syndicale et populaire,
- le congé-éducation payé.

Mais avant d'aborder ces questions et pour mieux situer les revendications qui suivent, nous croyons utile de soumettre quelques considérations sur le système d'éducation en général.

QUELQUES CONSIDÉRATIONS SUR LE SYSTÈME D'ÉDUCATION EN GÉNÉRAL

**un principal objectif:
la démocratisation**

La réforme scolaire au Québec, préparée par la Commission royale d'enquête sur l'enseignement (Commission Parent) qui présenta son rapport de 1963 à 1966, voulait répondre à plusieurs objectifs, dont particulièrement la démocratisation scolaire, c'est-à-dire l'égalité des chances pour tous et toutes, quelle que soit leur origine sociale, d'avoir le même accès aux ressources éducatives.

Nous examinerons brièvement les résultats par rapport aux attentes que les commissaires et le gouvernement du temps avaient suscitées.

Disons d'abord que l'objectif de démocratisation scolaire est loin d'être atteint même si des progrès considérables ont été faits au bénéfice des classes populaires.

**pour les jeunes
du primaire
et du secondaire,**

Au niveau élémentaire, la réforme scolaire a signifié la disparition de petites écoles pour regrouper les enfants en plus grand nombre, facilitant la formation de classes pour chaque degré. Il y a là des avantages pédagogiques, mais qui avaient aussi leur contrepois, dont le déplacement, sur de longues distances par autobus scolaire. Cela est d'autant plus vrai avec la fermeture d'écoles de quartier ces dernières années. Au niveau secondaire, la naissance des polyvalentes visait le même objectif. Cependant, le manque de personnalisation de ces institutions, le mode de division entre les enfants ayant des capacités intellectuelles différentes (cours allégés, enrichis) ont maintenu en pratique les séparations du temps entre le cours commercial et le cours scientifique. Cette inégalité des chances va s'accroître dans les autres niveaux, collégial et universitaire, pour ceux qui s'y rendront.

au cegep,

Au stade suivant, l'ouverture des cegeps a effectivement permis l'accès aux études collégiales pour un bon nombre d'étudiants d'origine ouvrière, sans pour autant supprimer la discrimination exercée contre eux puisque nous retrouvons ces étudiants en proportion moindre au niveau collégial que ce n'est le cas pour les étudiants de classe moyenne et supérieure, et nous les retrouvons proportionnellement plus nombreux au cours "professionnel" (conduisant au marché du travail) qu'au cours "général" conduisant à l'université.

chez les étudiantes.

Un certain déblocage s'est aussi réalisé pour les étudiantes. En effet, nous signalons une rapide progression du nombre d'étudiantes au niveau collégial. Cependant, nous notons que les étudiantes des classes populaires se trouvent dans des options traditionnellement réservées aux femmes, c'est-à-dire les techniques humaines, administratives et biologiques. Les étudiantes des classes populaires sont donc doublement discriminées: accès moindre que leurs collègues des classes supérieures au cours collégial, et orientation vers des secteurs d'étude très précis dits "féminins". Cette situation que nous avons dénoncée en '74 se perpétue. Le mémoire en préparation au Conseil du statut de la fem-

me souligne que ces discriminations se sont maintenues dans les années subséquentes et qu'elles s'accroissent au niveau universitaire. (Projet de mémoire, Conseil du statut de la femme, pages 4 à 6).

**chez les adultes,
accroissement
des inscriptions**

La réforme de l'éducation a signifié pour les adultes un progrès intéressant dans la mesure où les ressources éducatives étaient beaucoup plus grandes, permettant un accroissement très considérable des inscriptions.

Dans un dossier réalisé par l'ICEA, on note qu'au niveau secondaire les inscriptions-matières sont passées de 144,000 en 1965-66 à 467,000 en 1977-78. Dans les cegeps, la clientèle est passée de 8,000 adultes en 1967-68 à 58,000 en 1976-77. Au niveau universitaire, les inscriptions d'adultes à temps partiel vont progresser aussi très rapidement. En 1962, elles comptaient pour 14 pour cent par rapport à la population étudiante totale des universités, pour 31 pour cent en 1970, soit 23,500 personnes et pour 51 pour cent en 1978-79, c'est-à-dire 86,000 adultes. Si l'on ajoute à cela les étudiants à temps complet au niveau collégial (4,000), au niveau universitaire (6,000), les adultes inscrits à des cours non-crédités (25,000) et autant inscrits aux activités de formation des autres ministères, on arrive à un total d'environ 380,000 adultes qui sont inscrits dans le réseau public.

Le secteur populaire rejoint toujours, selon la même source (ICEA), environ 60,000 adultes par année tandis que le secteur privé, comprenant la formation en usine, les écoles spécialisées, les écoles académiques, etc., entre 100,000 et 200,000 adultes.

Près de 700,000 adultes participent ainsi à des activités de formation chaque année ce qui équivaut à 15 pour cent de la population adulte du Québec. (ICEA - Pour l'égalité d'accès à l'éducation des adultes, 1980, pages 3 et 4.)

**mais le système
ne corrige pas
les inégalités de départ,**

Détaillons ces statistiques, nous nous rendrons à l'évidence que l'ouverture aux adultes du secteur public, tant au niveau secondaire, collégial qu'universitaire, ne règle pas les problèmes de l'inégalité d'accès de même que d'orientation professionnelle.

**inégalité dans
l'accès aux ressources,**

Nous avons signalé que les jeunes provenant des classes populaires étaient défavorisés et ce, dès le niveau secondaire, se retrouvant soit dans des cours allégés, soit dans le "professionnel", court ou long, conduisant au marché du travail, que la proportion (25 pour cent) qui accède au niveau collégial se retrouve majoritairement là aussi dans les cours dits "professionnels". Cette inégalité de départ se retrouve chez les adultes. Les adultes qui ont quitté rapidement le réseau scolaire régulier ou qui n'y ont pas eu accès sont ceux qui sont le moins représentés en proportion dans la formation des adultes.

Le tableau statistique suivant indique que la population la moins scolarisée est celle qui est déjà la moins présente dans l'éducation aux adultes, au niveau des commissions scolaires.

**Répartition de la population québécoise de plus de 15 ans
et de la clientèle adulte des services de l'éducation des adultes
dans les commissions scolaires, par niveau de scolarité (1971)**

Scolarité	% population du Québec	% clientèle éducation des adultes dans les commissions scolaires
13 ans et plus	10	14
11-13 ans	25	40
9-10 ans	23	25
5- 8 ans	34	18
4 ans et moins	8	3

Statistique du Canada - 1971
Statistique éducation des adultes 1976-77
DGEA 1979, page 131

Cette situation a des conséquences à plus d'un point de vue mais notamment au chapitre de l'emploi, de la sécurité au travail, et de la participation à la vie démocratique. ... L'instruction ne crée pas l'emploi et le relèvement général du niveau d'instruction au Québec ne saurait pallier l'absence d'une politique de développement économique permettant le plein emploi. Mais on constate que les moins instruits sont plus chômeurs.

Nous n'avons pas de données semblables pour les niveaux collégial et universitaire, mais il y a tout lieu de croire que ces inégalités sont au moins aussi grandes qu'au niveau secondaire.

inégalité des sexes

Non seulement les femmes subissent-elles les mêmes discriminations que les hommes en fonction de leur classe sociale, mais parce qu'elles sont moins présentes dans les entreprises, cela limite leur accès au programme de formation en cours d'emploi. Les discriminations se trouvent donc augmentées du fait que les subventions gouvernementales pour un tel programme sont accordées à l'entreprise et non à l'école où les femmes auraient accès.

Dans le réseau public d'éducation aux adultes, si les femmes ont accès à l'école dans les mêmes proportions que les hommes, elles sont défavorisées par d'autres biais. Ainsi dans les commissions scolaires, elles forment 87 pour cent de la clientèle des cours socio-culturels non-crédités. Au niveau collégial, elles sont sous-représentées en formation professionnelle sauf dans des options de caractère dits "féminins" (secrétariat, diététique, techniques infirmières, bibliotechnique). Un phénomène semblable se retrouve dans les universités où les femmes se retrouvent dans certaines options qui correspondent à des secteurs d'emploi traditionnellement réservés aux femmes (nursing, traduction, pédagogie aux inadaptés).

Les exclus du système

Comment ne pas mentionner la situation des personnes exclues ou à tout le moins peu acceptées dans le système. Nous pensons particulièrement aux immigrant-e-s, aux autochtones, aux déficients mentaux, aux handicapé-e-s physiques, aux détenu-e-s. La réforme de l'éducation n'a pas été pour ces groupes, n'a pas permis l'élargissement signalé

les tâches, en plus de déposséder le travailleur du contrôle de son travail, risque d'infléchir la politique de formation pour l'assujettir à la division sociale du travail préconisée par les classes dirigeantes et orientée en fonction d'impératifs de rentabilisation avant tout.

Les réformes proposées au niveau collégial en sont un exemple. Les rapports Nadeau en 1974, GTX en 1976, le livre blanc sur les collèges du Québec en 1978, ont voulu tour à tour amener des transformations dans des programmes touchant particulièrement l'enseignement "professionnel". Ces transformations visaient à limiter davantage la formation de l'étudiant au strict besoin du marché, Au lieu de forcer la remise en question du type de développement de notre société, on songe à faire coïncider la formation avec les impératifs du développement capitaliste, orienté vers les profits et les privilèges d'une minorité.

"Tout programme de formation à l'intention des adultes doit d'une part procurer aux individus la compétence qui leur est nécessaire pour occuper des emplois rémunérateurs et d'autre part, fournir aux employeurs les travailleurs productifs dont ils ont besoin pour soutenir la concurrence dans un monde assujetti à une rapide transformation économique et technologique". (Cité dans GOTLIEB, A. Formation 75 - Hana vol. 1, no. 1, page 5).

Cette déclaration en 1975 du sous-ministre responsable du programme fédéral de la formation des adultes, indiquait les intentions du gouvernement fédéral en matière de formation des adultes.

C'est contre ces pressions que nous luttons à la CSN pour exiger une formation qui soit fonction des aspirations et aptitudes de chacun. Cette formation ne peut trouver sa réalisation que dans un développement social, économique, politique, fonction des besoins et aspirations des classes populaires. C'est dans cette optique que nous posons la problématique de la formation.

- d'augmenter l'insécurité face aux changements technologiques, aux fermetures d'entreprises
- d'augmenter la difficulté face au besoin de s'organiser, de se syndiquer, de bâtir un rapport de force face à l'employeur.

**Politique de plein emploi
ou politique de main-d'oeuvre**

La formation ne doit pas être le moyen de régulariser le marché du travail en freinant et en retardant l'entrée sur le marché du travail. Elle est une des composantes d'une politique de l'emploi qu'on préférera à une politique de main-d'oeuvre. La première visant le plein emploi de l'ensemble des travailleurs, la deuxième visant à répondre aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises. Nous sommes donc favorables à une formation qui, visant le plein emploi, ne serait pas assujettie au perpétuel changement du marché du travail, issue des courbes de l'offre et de la demande de l'emploi.

**Un défi social,
le plein emploi**

Ceci nous renvoie au type de société que l'on préconise, c'est-à-dire une société qui réponde aux aspirations et aux besoins des travailleurs et travailleuses.

**QUALIFICATION RÉELLE,
POTENTIELLE
ET ENTRAÎNEMENT**

Qualification réelle

Pour définir nos objectifs de formation, nous croyons important de distinguer entre qualification réelle potentielle et entraînement.

Il existe pour chaque emploi relié à un métier ou une profession dans la société, un niveau de qualification professionnelle qui est nécessaire pour réellement remplir la tâche, les opérations et les responsabilités de cet emploi. C'est ce que nous appelons la qualification réelle.

La définition du contenu de cette qualification peut être faite à partir de l'observation des gens en activité dans l'entreprise. Cette qualification est donc définie par la tâche réelle d'un travailleur, elle est reliée aux tâches spécifiques d'un emploi dans une entreprise donnée et en conséquence peut varier pour le même métier d'une entreprise à l'autre. La qualification réelle d'un mécanicien va varier selon le type d'entreprise dans lequel il va travailler. Le type d'organisation du travail dans notre société peut conduire à une division des tâches en unités suffisamment petites (parcellisation des tâches) ce qui entraîne la définition d'une qualification réelle, restreinte pour remplir ces tâches. Une telle organisation du travail ne devrait pas servir de base à une définition de la formation.

Qualification potentielle

Au-delà de la qualification réelle, chaque travailleur qui se présente sur le marché du travail possède, quel que soit son cheminement préalable, une qualification potentielle, une aptitude à remplir des tâches.

Cette qualification peut être obtenue à partir d'une expérience de travail, d'une formation en institution, par "autodidactie" ou simplement par expérience de vie (travail familial, ménager, etc.). Cette qualification est étendue et déborde habituellement largement les qualifications réelles requises pour un emploi. Elle peut s'appuyer sur une des spécialités mais est définie en terme d'aptitude après un entraînement à remplir des tâches.

Entraînement

Pour tout travailleur et travailleuse arrivant dans un emploi, la période d'adaptation nécessaire pour qu'ils connaissent l'équipement, l'organi-

sation, les exigences particulières d'une entreprise face à son emploi, relève d'un entraînement. Donc, le lieu en reste l'entreprise. L'on doit bien distinguer l'entraînement de la qualification réelle et potentielle puisque son rôle est limité à la bonne connaissance des exigences d'un poste de travail.

Dans le cas d'une modification dans la définition de la tâche d'un travailleur à l'emploi (nouvelle machine, redéfinition de postes, etc.), l'adaptation nécessaire relève d'un entraînement nouveau. Le lieu en reste aussi l'entreprise.

Dans ces remarques nous apparaît la charnière entre ce qui doit servir à définir une véritable formation, la qualification potentielle et qui s'attache au travailleur (jeune ou adulte) de ce qui n'est qu'une adaptation à un emploi, l'entraînement qui s'attache à l'entreprise. Ceci aura des conséquences aussi sur la définition des lieux de formation.

La qualification réelle nécessaire pour un emploi n'est pas toujours justifiée par les exigences académiques demandées aux travailleurs pour obtenir cet emploi. Ces exigences académiques servent souvent à freiner l'entrée sur le marché du travail en période de crise de l'emploi et n'ont que très peu de lien avec la qualification réelle de l'emploi.

DES CONSIDÉRATIONS SUR LE SYSTÈME D'ÉDUCATION ACTUEL

L'école, un système

**Le rôle des acquis
de formation**

**La formation dite
"générale"**

**étudiants du "général"
et du "professionnel"**

**séparation du manuel
et de l'intellectuel**

L'école, dans son fonctionnement actuel, privilégie une formation conçue pour le niveau supérieur oubliant de répondre adéquatement aux besoins du plus grand nombre d'étudiants qui eux sortent avant la fin de ce système. Il ne faudrait pas oublier que près de 75 pour cent des étudiants quittent le système scolaire après le secondaire V.

L'organisation du travail de notre société détermine le système de reconnaissance des acquis de la formation (diplômes, certificats, etc.). Ces diplômes constituent le lien entre le système d'enseignement et la société et sont devenus un élément de processus de sélection sociale. Dans ce sens, l'école reproduit et renforce le modèle de la division sociale des tâches et du travail.

L'école actuelle utilise une définition de la formation générale qui est un héritage d'enseignement de caste qui faisait de la religion, puis des humanités, et maintenant des sciences humaines, le moyen de former une élite dirigeante.

En effet, elle effectue un partage constant entre les étudiants qui d'une part, doivent sortir sur le marché du travail plus rapidement et qui ont à subir un apprentissage plus contraignant en contenus, en surcharge de travail et dont les objectifs de formation tendent à être limités à de l'entraînement de ceux qui d'autre part, peuvent différer leurs apprentissages et ainsi connaître des horaires allégés, des contenus plus généraux et possèdent mieux ainsi les moyens de parfaire leur formation par l'utilisation d'un temps libre.

Cette distinction dans les faits entre la formation générale et la formation professionnelle comme étant deux formations différentes, accentue la division entre le manuel et l'intellectuel et justifie par ce fait la hiérarchie et la division du travail en dévalorisant le travail manuel. Ce genre de formation professionnelle est en fait hérité directement des

méthodes d'organisation du travail tayloristes et fordistes caractérisées par la séparation du travail de conception et du travail d'exécution, par la parcellisation des tâches entre les travailleurs au point qu'aucun d'entre eux ne peut comprendre le processus de production dans son entier, avoir de l'emprise sur lui. Ainsi, les travailleurs ne peuvent le transformer en fonction de leurs intérêts.

**séparation entre
le technique
et le scientifique**

Dans l'enseignement des sciences, l'école utilise la division entre le scientifique et le technique, renforçant ainsi l'idée que plus une science est impliquée dans la vie pratique, plus elle perd son caractère scientifique. On arrive ainsi à donner une formation technique trop limitée, privant l'étudiant de la maîtrise de son métier et de ses conditions de travail par une meilleure compréhension du processus de production.

**les ghettos sexuels
d'emploi**

L'école actuelle perpétue les inégalités hommes/femmes de notre société, en utilisant insuffisamment l'orientation et la formation pour réduire les ghettos sexuels d'emploi reposant sur une division sexuelle du travail. Les programmes du PFMC de formation professionnelle ne comptaient que 29,5 pour cent de femmes en 1975-76 et rien ne permet de penser que cette proportion ait bien changé. De plus, elles ont un choix d'options beaucoup plus restreint que les hommes. Ainsi, dans les programmes de formation professionnelle à temps partiel du PFMC, sur 300 à 400 options possibles, à peine 60 comptent une proportion de femmes relativement importante et quatre options à elles seules regroupent 43 pour cent de femmes. Celles-ci —sténo-dactylo bilingue, commis dactylo, commis-comptable, techniques infirmières— correspondent à des ghettos d'emploi qui leur sont réservés sur le marché du travail. La majorité des options leur sont interdites parce que seules les personnes qui veulent se perfectionner dans leur métier ou occupation ont accès à ce programme. Les femmes ne peuvent donc pas se recycler dans d'autres options ou métiers occupés par les hommes. Le système reproduit les pratiques discriminatoires du marché du travail.

**LA FORMATION:
NOS OBJECTIFS**

Ce que nous préconisons, c'est une formation globale qui s'attache à l'individu. Cette formation visera donc à donner aux travailleurs et travailleuses une qualification potentielle pour un champ d'activités. Elle visera particulièrement:

- à ce que le travailleur soit capable d'organiser, de réaliser, de gérer et se révèle capable de réagir et lutter contre certaines contraintes, certains conditionnements et exploitations dont il est l'objet,
- à ce qu'il puisse exercer ses responsabilités et ses droits d'une façon individuelle et collective,
- l'appropriation de la science et de la technologie rattachées au champ d'activités choisi de façon à ce que le travailleur soit bien équipé pour remplir des tâches,
- à ce que le travailleur soit capable de comprendre le changement social et culturel, à l'affronter et dans la mesure du possible, à le diriger et à le contrôler en vue d'établir une société plus humaine et plus équitable.

Pour atteindre ces objectifs, la formation s'appuiera sur les capacités de transfert de connaissances acquises dont sont capables les individus (exemple: la connaissance des outils à fer entraîne la connaissance des outils à bois) ainsi que sur une formation pratique, concrète acquise, par exemple, à l'aide de stages sous contrôle de l'éducation.

Cette formation globale comprend la formation générale et professionnelle. Elle nie la séparation trop facilement faite entre ces deux aspects de la formation, puisque dans le travail, on retrouve des implications technologiques et ainsi que des implications sociales qui relèvent des sciences humaines.

la formation une et attachée aux travailleurs

Pour nous à la CSN, la formation est une et attachée aux travailleurs. C'est pourquoi tout en reconnaissant que le système d'éducation dans sa gestion, sa structure, sa finalité, ne répond que très partiellement à nos conceptions de la formation, nous disons qu'il demeure le lieu privilégié parce qu'il propose une situation de formation plus éloignée de l'entreprise pour le formateur et les usagers (distance critique). Dans notre société, la recherche du profit optimum, par la croissance et la rentabilité maximales, dans laquelle la main-d'oeuvre n'est qu'un facteur de production parmi d'autres, sont des objectifs des entreprises. Ces objectifs sont en contradiction avec ceux de la formation que l'on veut, il y a donc lieu d'établir cette distance critique entre l'entreprise et les lieux de formation.

L'école reste le lieu privilégié pour étudier les systèmes de valeurs et de savoir-faire d'une société, les mécanismes de leur transformation et leur développement.

Elle doit offrir une formation professionnelle de qualité, polyvalente et toujours perfectible, compte tenu de l'évolution technologique et scientifique. Cette formation n'a pas à se soumettre aux impératifs de la division du travail. Elle doit être à l'abri du contrôle du milieu du travail.

l'insertion de l'éducation aux adultes dans le système public

Dans ce sens, nous préconisons l'organisation et l'insertion de l'éducation aux adultes dans le système public pour:

- éviter que l'éducation des adultes ne devienne un secteur marginal soustrait aux exigences générales de qualité, de distances critiques et de conditions normales de travail pour les usagers et les enseignants,
- permettre à l'éducation des adultes intégrée de favoriser le développement de stratégies éducatives diversifiées pour répondre aux besoins de la majorité des adultes.

NOS REVENDICATIONS

- Une formation globale permanente de qualité qui soit orientée sur les besoins des travailleurs et qui définit le travail comme partie intégrante de la culture,
- que l'école reste et demeure le lieu de la formation sous réserve d'y modifier les rapports avec la communauté,

- que l'éducation aux adultes soit intégrée au système public d'éducation sous réserve d'y organiser des services spécifiques pour les adultes,
- que la formation ne serve pas à régulariser le marché du travail et ainsi limiter l'accès à l'emploi.

L'éducation, un droit

Il est de la responsabilité de l'Etat de favoriser une politique d'éducation qui assure le droit à l'éducation en vue de favoriser le développement individuel et collectif de tous les citoyens. Des efforts considérables ont été consentis au Québec au cours des 15 dernières années en vue de faciliter l'accès au système d'éducation. Toutefois, on est encore loin d'avoir atteint le niveau de démocratisation souhaitable. La première partie de notre mémoire le rappelle, les classes populaires sont fortement l'objet de discrimination.

Les besoins d'éducation et de formation ont donc trouvé une partie de la réponse dans les organismes volontaires d'éducation populaire. Nous n'élaborerons pas longuement sur le sujet. Qu'il suffise de citer quelques passages d'un dossier publié par l'ICEA (Education populaire - Education permanente: Financer le secteur volontaire, octobre '80, page 7).

"Un développement fulgurant — Le témoignage le plus révélateur de l'importance de l'éducation populaire autonome au Québec demeure son développement fulgurant des dix dernières années: le fait que de sept projets présentés à la seule DGEA, on soit passé à près de 600 et la multiplication tout aussi impressionnante du nombre des sessions d'éducation syndicale sont des preuves éclatantes tant des besoins éducatifs que de la capacité des syndicats et groupes populaires d'y répondre. Le développement des groupes populaires eux-mêmes et la diversité de leurs activités sont les manifestations d'une recherche par les gens des milieux populaires de lieux d'apprentissage pour comprendre leurs conditions de vie et de travail et arriver à les transformer.

Parce qu'elle est trop loin de leur réalité quotidienne, l'école ne réussit pas à rejoindre aujourd'hui ceux-là mêmes qu'elle a exclus hier quand ils étaient ou auraient dû être la clientèle du cycle primaire ou secondaire. Les syndicats et groupes populaires, tant dans leurs activités formelles d'éducation que dans le quotidien de la vie associative sont, pour ces mêmes personnes, de véritables écoles où ils apprennent, par l'exercice démocratique du pouvoir collectif de décision et par l'action collective de transformation de leurs conditions de vie et de travail, le fonctionnement des mécanismes de la vie politique dans laquelle ils n'étaient jusqu'alors que des sujets passifs. De fait, c'est l'ensemble de l'activité de ces organismes qui est apprentissage et réflexion critique à travers l'action collective de transformation du milieu."

Les institutions publiques, un rôle de support

En éducation populaire, il revient donc aux syndicats et aux groupes populaires de prendre l'initiative de développer ces activités et d'en contrôler la réalisation. Le rôle des institutions publiques d'éducation, à ce niveau, consistera d'abord et surtout à appuyer les actions entre-

prises par les syndicats et les groupes populaires. Dans une perspective de démocratisation de l'éducation, il est nécessaire que les institutions publiques puissent jouer un tel rôle d'appui dans un secteur où elles reconnaissent que le leadership revient aux organisations autonomes des travailleurs et travailleuses (syndicats et groupes populaires).

Différents rapports issus des milieux institutionnels ont mis de l'avant ces perspectives qui vont dans le sens d'une plus grande démocratisation. Tel est le cas, par exemple, du rapport SEAPAC (Service éducatif d'aide personnelle et d'action communautaire) sur l'animation du milieu (par les commissions scolaires), du Conseil supérieur de l'éducation, de l'UNESCO, du Conseil des Affaires sociales et de la famille. Les recommandations de ces organismes concernent autant la reconnaissance des OVEP comme instrument de formation que les mesures de financement adéquates.

Financement

Bien que les budgets aient été augmentés de façon sensible (1), les besoins sont bien au-delà. Un projet sur quatre seulement sera financé. Il n'y a pas de réponse univoque et définitive au problème de financement de l'éducation populaire dans les syndicats et les groupes populaires. Il y a des pistes à suivre, il y a des mécanismes à mettre sur pied, mais surtout, il y a un dynamisme vital à respecter pour éviter des réponses dogmatiques sclérosantes dont l'effet serait justement d'étouffer cette force vive que représente l'éducation populaire autonome au Québec.

Des réponses souples doivent être trouvées qui puissent respecter et favoriser l'autonomie du secteur volontaire populaire, une autonomie qui évolue au fil du temps, selon les régions, selon les catégories d'organismes. Ceux-ci ont fait et continuent de faire preuve de créativité pour répondre aux besoins des milieux qu'ils desservent et s'adapter à eux. Toute politique de développement du secteur volontaire populaire, pour être à la hauteur d'une politique d'éducation permanente véritable, doit apporter la même créativité et la même souplesse dans sa propre réponse aux besoins de l'éducation populaire autonome.

Il importe d'assurer une sécurité financière à ces groupes pour permettre de planifier leurs activités de façon rationnelle et de se développer conformément aux besoins auxquels ils répondent, plutôt que de dépendre continuellement du bon vouloir de l'un ou l'autre ministère.

Située dans une perspective d'éducation permanente, une politique de financement de l'éducation populaire autonome doit faire éclater le cadre trop limité des programmes actuels et embrasser le secteur volontaire populaire dans son ensemble. Ce droit fondamental à l'éducation permanente ne peut être assuré sans une politique globale de développement de ce secteur, politique qui doit être fondée sur un choix délibéré de démocratisation de l'éducation et, par conséquent, d'une priorité aux milieux populaires.

(1) On note cependant dans l'Aide-mémoire sur les compressions budgétaires du ministère de l'Éducation, qu'on veut "identifier les dossiers qui pourraient faire l'objet de demandes (de coupures) additionnelles (ex. les OVEP)". 8 janvier 1981.

NOS REVENDICATIONS

Nous endossons les revendications formulées par les OVEP dans le mémoire qu'ils déposaient devant le ministère de l'Éducation du Québec, en mai 1977 soit

- la sécurité financière pour permettre de planifier les activités sur un certain nombre d'années
- la non-ingérence de l'État dans les contenus de formation
- des moyens pour se faire entendre des autorités publiques.

Formation spécifique

Dans leur mémoire conjoint au ministère de l'Éducation, en juillet 1977, la CSN, la CEQ, la FTQ et l'UPA ont développé leur point de vue sur le financement public sur la formation syndicale. Nous repreneons ici les grandes lignes de notre position.

En lui-même, le mouvement syndical constitue une école de formation pour nombre de militants et travailleurs.

Par l'objectif qu'il poursuit, qui est de favoriser la promotion des intérêts collectifs c'est-à-dire de permettre aux travailleurs et travailleuses d'agir sur les conditions de travail, de comprendre le processus historique dans lequel la société est engagée, de mieux contrôler leur environnement et de pouvoir agir sur lui.

Par la motivation, créée par les responsabilités des syndiqués, les actions qu'ils mènent et les mandats qui leur sont confiés par d'autres travailleurs.

Par la méthode de formation, qui part de la réalité du travail, de son travail et de son expérience pratique, qui vise à se les approprier consciemment et par l'action.

Par le lieu de formation qui se situe le plus près possible des travailleurs et travailleuses au sein des organismes syndicaux locaux ou régionaux.

Le mouvement syndical est et restera une école de formation irremplaçable.

Les besoins

Les besoins de formation, définis par les organisations syndicales sont reliés aux objectifs et aux moyens qu'elles se donnent ainsi qu'aux revendications qu'elles énoncent, qui traitent notamment:

- de l'organisation de l'entreprise et du travail
- de la division sociale du travail et du système hiérarchique
- de la santé et de la sécurité au travail, du contrôle des cadences
- des enjeux des négociations collectives (systèmes de rémunération, sécurité du revenu et régime de pension ...)
- de la condition féminine
- de la solidarité internationale
- du droit syndical, de son organisation et de sa pratique.

Divers niveaux de formation sont nécessaires

- formation de base pour tout militant, reliée à une fonction de responsabilité pour les membres des comités et les responsables de syndicats
- formation plus avancée, visant à approfondir les connaissances économiques, sociales et politiques et les orientations du mouvement syndical.

Principes

Reconnaissance de la formation syndicale par l'UNESCO

“L'éducation faite dans les organismes de la classe ouvrière (groupes populaires, syndicats) représente une initiative que les autorités politiques doivent non seulement respecter mais également encourager d'une manière concrète, particulièrement en leur accordant un appui financier adéquat. Elles doivent reconnaître concrètement et sans discrimination le droit des travailleurs et des paysans d'avoir accès aux fonds gouvernementaux pour financer l'éducation qu'ils choisissent dans les organisations représentatives qu'ils se donnent pour prendre en charge leur situation de vie et de travail” (Paris UNESCO, 1976 - Ed. 76/CONF 811/5).

Un droit

L'éducation syndicale est un droit. Le mouvement doit donc disposer des ressources nécessaires à son développement. Ce serait d'autant plus normal que le patronat reçoit une aide massive pour ses propres activités de formation alors que ce sont les travailleurs qui majoritairement contribuent aux fonds publics. A l'heure actuelle, les sommes consacrées à l'éducation populaire sont très minimes.

Le rôle des institutions publiques, en ce qui concerne l'éducation syndicale consistera d'abord à permettre l'accès aux ressources éducatives, en laissant l'initiative des actions et le leadership aux organisations autonomes des travailleurs.

Le rôle de l'Etat, face à ce type d'éducation qui répond à des besoins spécifiques non satisfaits par ailleurs, c'est d'accorder un appui financier, faute de quoi ce droit des travailleurs sera considérablement handicapé dans ses possibilités de développement. Compte tenu du fait que les milieux populaires sont les plus mal servis par le système d'éducation, il y va d'une élémentaire justice que l'Etat accorde un appui financier aux activités d'éducation syndicale.

NOS REVENDICATIONS

- La formation syndicale constitue un droit des travailleurs de même qu'un élément essentiel à l'édification d'une société juste et démocratique,
- l'éducation syndicale des travailleurs relève de leurs organisations propres,
- les gouvernements doivent reconnaître le droit des travailleurs et travailleuses à l'éducation syndicale en octroyant à leurs organisations syndicales propres des ressources financières adéquates, dans le respect de leur autonomie pleine et entière pour la mise en oeuvre de leurs programmes de formation.

**LE MOUVEMENT SYNDICAL ET LES LIENS
AVEC LES INSTITUTIONS PUBLIQUES D'ENSEIGNEMENT
ET DE RECHERCHE**

Sans compter le fait que de nombreux organismes affiliés entretiennent des relations avec des cegeps pour obtenir des locaux ou emprunter de l'équipement audio-visuel, la CSN collabore avec trois institutions d'enseignement:

- l'Université du Québec à Montréal par le biais du protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ sur la formation syndicale,
- l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT),
- la Faculté de l'éducation permanente (FEP) de l'Université de Montréal.

**LE PROTOCOLE D'ENTENTE
UQAM-CSN-FTQ**

Le protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ a démarré de façon expérimentale en 1972 et s'est concrétisé dans la signature d'un protocole d'entente signé en 1976 par l'UQAM, la CSN et la FTQ. En vertu de ce programme, la CSN peut définir des programmes de recherche ou de formation, obtenir les services d'un universitaire choisi et accepté par la CSN pour réaliser le projet et ce, sous le contrôle constant et direct de la CSN. Pour certains cas, il est possible de dégager le professeur d'un de ses cours pour qu'il soit davantage disponible pour notre projet.

Activités de formation

Depuis les débuts du projet, la CSN a utilisé ce programme surtout pour de la formation surtout en santé et sécurité au travail par des biologistes de l'UQAM sous la coordination et le contrôle du service du génie industriel de la CSN. Pour la seule année 1978-79, un total de 18 sessions ayant rejoint 850 militants ont été réalisées.

Activités de recherche

La CSN a cependant utilisé davantage le protocole pour du travail de recherche, par exemple sur

- le financement des institutions d'enseignement post-secondaires (pour la Fédération nationale des enseignants québécois)
- l'histoire de la Fédération des affaires sociales
- la productivité (pour la CSN)
- les négociations dans la construction (pour la Fédération nationale des syndicats du bâtiment et du bois) et dans le secteur public (pour le Comité de coordination des négociations dans le secteur public)
- la discrimination contre les femmes (pour le comité de la condition féminine de la CSN)
- l'état de santé des travailleurs et travailleuses dans les abattoirs de poulet (pour la Fédération du commerce)
- la situation du transport au Québec (pour la Fédération des employés de services publics)

- la situation de l'industrie de la pêche et des travailleurs des usines de pêche en Gaspésie (pour la Fédération du commerce).

Un tel programme nous semble intéressant parce qu'il permet d'ajouter des ressources aux activités de formation ou de recherche tout en laissant au mouvement le contrôle sur la réalisation de l'activité (objectifs, contenu, méthodes conformes aux orientations et pratiques du mouvement).

Cependant, nous faisons face aussi à des problèmes. D'une part, les ressources accordées nous semblent beaucoup trop faibles, d'autre part les budgets ne nous permettent pas d'utiliser un grand nombre d'enseignants à la fois.

C'est pourquoi nous endossons les recommandations du mémoire présenté par le Comité du protocole UQAM-CSN-FTQ visant à démocratiser davantage l'accès à ces ressources universitaires.

L'INSTITUT DE RECHERCHE APPLIQUÉE SUR LE TRAVAIL (IRAT)

L'IRAT est un centre universitaire de recherche dirigé par des représentants des trois centrales syndicales (CSN, FTQ et CEQ) et de quatre universités québécoises (UQAM, de Montréal, McGill et Laval). Sa tâche première est de réaliser et diffuser des recherches sur des sujets comme les régimes de retraite, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail, le droit au travail, les licenciements collectifs, etc. A date, une quinzaine de recherches importantes ont été effectuées sur des sujets concernant de près les travailleurs et des bulletins à l'intention des dirigeants de tous les syndicats ont été diffusés pour que cette recherche serve au plus grand nombre.

De façon complémentaire à ces travaux de recherche, l'IRAT fait également de la formation pour assurer l'appropriation par les militants de la CSN des résultats de ces recherches. Il s'agit là d'une démarche importante visant à démystifier l'hermétisme du discours scientifique. Cependant, tout comme c'est le cas pour l'UQAM, l'utilisation de telles ressources humaines demeure à un niveau encore très faible.

LA FACULTÉ DE L'ÉDUCATION PERMANENTE (FEP) DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Suite à des approches de la FEP, une expérience de formation sur la préparation à la retraite a été réalisée au Conseil central de Sorel. Cette session s'inspirait d'activités déjà réalisées par la Faculté et en ce sens, la CSN pouvait ainsi s'enrichir de l'expérience acquise dans d'autres milieux. Il s'agit là d'une amorce très intéressante à poursuivre. Nous sommes à travailler sur l'opportunité de formaliser et d'élargir cette collaboration par la signature d'un protocole d'entente avec la FEP, tout comme nous l'avons fait avec l'UQAM.

POSITION DE LA CSN FACE AUX INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT

La CSN a énoncé dans deux documents récents sa position face aux institutions d'enseignement. Dans un mémoire présenté conjointement avec la CEQ, la FTQ et l'UPA sur le financement de l'éducation syndicale, la CSN réclamait l'accès gratuit pour la population aux locaux et salles des institutions d'enseignement. La CSN ajoutait dans le mémoire ce qui suit:

“Le rôle des institutions publiques, en ce qui concerne l'éducation syndicale consistera d'abord à appuyer les actions entreprises par les syndicats; mais il est important qu'elles remplissent ce mandat tout en laissant l'initiative de ces actions et le leadership aux organisations autonomes de travailleurs.”

Quelques mois plus tard, la CSN devait reprendre et développer ces principes dans un **Mémoire conjoint CSN-FTQ à la Commission d'étude sur les universités (1978)** aux pages 27 à 38. La CSN y réclamait de plus “Que l'on fasse place, dans les instances décisionnelles (des universités), à des représentants du mouvement syndical et de la classe populaire”. C'est dans cette perspective d'ailleurs qu'un permanent du service d'éducation de la CSN a participé aux travaux d'un comité chargé de proposer à l'UQAM une politique d'ensemble sur les Services à la collectivité et y est intervenu pour obtenir des contrôles réels du mouvement syndical sur l'utilisation des ressources universitaires à l'intention des syndicats et groupes populaires, ce que les universités appellent “le support à la promotion collective”.

DÉMARCHE À POURSUIVRE

Les institutions d'enseignement (écoles, cegeps, universités) sont des services publics financés par les travailleurs, par conséquent ils devraient desservir les travailleurs au même titre que les gouvernements et les entreprises qui bénéficient d'un appui massif. Partant du principe que l'éducation est un droit pour tous, les travailleurs et leurs syndicats devraient avoir accès à des ressources pour de la recherche et de la formation conformes aux problèmes et aux intérêts de l'ensemble des travailleurs.

L'intervention de la CSN en faveur de la démocratisation du système scolaire constitue un appui important aux luttes déjà amorcées par les syndicats CSN du secteur (Fédération nationale des enseignants québécois et Fédération des employés de services publics) ainsi que par les autres organisations syndicales, la CEQ en particulier.

La CSN réclame la mise sur pied par les institutions d'enseignement de programmes de formation et de recherche en collaboration avec le mouvement syndical, mais aux conditions suivantes:

- reconnaissance par l'institution d'enseignement que la formation des travailleurs relève d'abord de leur organisation syndicale,
- en conséquence, l'institution doit être prête à fournir des services d'enseignement ou de recherche dans le cadre de projets définis, élaborés et réalisés par le mouvement syndical et sous son contrôle,
- l'institution doit accepter la mise sur pied d'un mécanisme de jonction avec la CSN qui sera responsable de gérer le programme de façon autonome par rapport aux autorités scolaires, de façon analogue aux mécanismes déjà en vigueur à l'IRAT et à l'UQAM,
- la réalisation de ce programme doit se faire sans pénaliser ou surcharger les professeurs ou employés de l'institution et avec l'accord des syndicats en place quant aux modalités d'utilisation du personnel,
- compte tenu de l'important financement dont disposent déjà les entreprises et les milieux professionnels, ces programmes devront

être subventionnés par le gouvernement ou l'institution d'enseignement: en aucun cas la CSN n'acceptera des programmes devant s'autofinancer, car ce serait accepter de faire payer deux fois par les travailleurs des services éducatifs auxquels ils ont droit.

LE CONGÉ-ÉDUCATION: UNE CONDITION POUR DÉMOCRATISER L'ÉDUCATION DES ADULTES

Dans un mémoire de la CSN à la Commission fédérale d'enquête sur le congé-éducation et la productivité en février 1979, nous avons insisté sur l'importance du congé-éducation pour réellement permettre une démocratisation de l'éducation.

"Les obstacles principaux qui s'opposent à une démocratisation plus réelle de l'éducation sont d'abord une question financière, puis une question de temps et d'énergie. Une question de temps et d'énergie parce que l'accès à la connaissance ne devrait pas être possible uniquement pendant les heures de loisirs, le soir, après le travail, parce que cela défavorise ceux et celles qui occupent les tâches les plus dures et particulièrement les femmes, à cause de la deuxième journée à faire à la maison, à la non-reconnaissance du travail ménager à la maison pour fins d'allocation d'étude. Le congé-éducation représente donc pour nous une formule qui peut lever un certain nombre d'obstacles à l'élargissement de la démocratisation de l'éducation."

Nous réitérons aujourd'hui la demande que soit reconnu pour tous et toutes un congé-éducation, reconnaissant par là l'importance accordée à la formation pour les classes populaires. Nous demandons que ce congé-éducation soit applicable à tous les types de formation —académique, populaire, syndicale— pour garantir aux plus défavorisés qui, nous l'avons dit précédemment, ont été ignorés par l'école, d'avoir accès à de la formation qui réponde à leurs besoins comme travailleurs.

NOS REVENDICATIONS

Le droit au congé-éducation

- doit être accordé de façon statutaire à tous les travailleurs et travailleuses sans discrimination (il est entendu que le terme travailleur couvre aussi les chômeurs, chômeuses, femmes à la maison dont on ne reconnaît pas le travail sur le plan social),
- doit pouvoir être exercé durant le temps normal de travail,
- ne doit pas affecter les droits et avantages reliés à l'emploi: ancienneté, vacances, avantages sociaux,
- doit consacrer le droit de retour au poste occupé antérieurement,
- doit être rémunéré au taux du salaire habituel. Les salaires durant le congé-éducation devraient être défrayés par les employeurs tandis que les frais relatifs aux activités de formation devraient être payés par les divers gouvernements.
- doit s'appliquer à tous les types de formation: formation en institution, formation populaire et syndicale, etc.

PLATE-FORME DE LA CSN

- (1) La CSN revendique la gratuité de l'enseignement aux adultes, à tous les niveaux.
- (2) La CSN considère que l'une des fonctions de l'éducation des adultes est de corriger les inégalités de départ et qu'elle doit en conséquence s'adresser prioritairement aux adultes qui ont quitté rapidement le réseau scolaire régulier ou qui n'y ont pas eu accès ainsi qu'aux défavorisés.
- (3) Elle identifie les priorités suivantes:
 - la lutte contre les inégalités hommes/femmes
 - le rattrapage et la lutte contre la marginalité des sous-scolarisés, manoeuvres, chômeurs, immigrés, handicapés, tous ceux qui n'ont reçu qu'un entraînement à un poste de travail
 - l'accessibilité accrue pour les personnes âgées
 - le recyclage des travailleurs à l'emploi
 - la lutte contre l'analphabétisme.

La formation professionnelle

- (4) La formation ne doit pas être le moyen de régulariser le marché du travail et aussi limiter l'accès à l'emploi. Elle est une des composantes d'une politique de l'emploi qu'on préférera à une politique de main-d'oeuvre, la première visant le plein emploi de l'ensemble des travailleurs, la deuxième visant à répondre aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises.
- (5) Cette formation ne doit pas être soumise aux impératifs de la division du travail.
- (6) Elle doit être à l'abri du contrôle du milieu de travail.
- (7) Ce que nous préconisons, c'est une formation globale permanente, de qualité, qui s'attache à l'individu, qui soit orientée sur les besoins des travailleurs et qui définit le travail comme partie intégrante de la culture.
- (8) Cette formation globale comprend la formation générale et professionnelle. Elle nie la séparation trop facilement faite entre ces deux aspects de la formation, puisque dans le travail, on retrouve des implications technologiques ainsi que des implications sociales qui relèvent des sciences humaines.
- (9) Elle doit être polyvalente et toujours perfectible compte tenu de l'évolution technologique et scientifique.

- (10) Cette formation visera à donner aux travailleurs et travailleuses une qualification potentielle pour un champ d'activités. Elle visera particulièrement:
- à ce que le travailleur soit capable d'organiser, de réaliser, de gérer et se révèle capable de réagir et lutter contre certaines contraintes, conditionnements et exploitations dont il est l'objet,
 - à ce qu'il puisse exercer ses responsabilités et ses droits d'une façon individuelle et collective,
 - à ce que l'appropriation de la science et de la technologie rattachées au champ d'activités choisi fasse en sorte que le travailleur soit bien équipé pour remplir des tâches,
 - à ce que le travailleur soit capable de comprendre le changement social et culturel, à l'affronter et dans la mesure du possible, à le diriger et à le contrôler en vue d'établir une société plus humaine et plus équitable.
- (11) Pour atteindre ces objectifs, la formation s'appuiera sur les capacités de transfert de connaissances acquises dont sont capables les individus (exemple: la connaissance des outils à fer entraîne la connaissance des outils à bois) ainsi que sur une formation pratique, concrète acquise, par exemple, à l'aide de stages sous contrôle de l'éducation.
- (12) L'école reste le lieu privilégié pour étudier les systèmes de valeurs et de savoir-faire d'une société, les mécanismes de leur transformation et leur développement. On doit cependant en modifier les rapports avec la communauté.
- (13) L'éducation aux adultes doit être intégrée au système public d'éducation sous réserve d'y organiser des services spécifiques et diversifiés pour répondre aux besoins des adultes et des classes populaires.
- (14) L'intégration au système public doit s'accompagner de conditions normales de travail pour les usagers et les enseignants.

L'éducation populaire autonome

- (15) L'éducation populaire autonome permet de rejoindre en partie ceux et celles que l'école a exclus.
- (16) En éducation populaire, il revient aux syndicats et aux groupes populaires de prendre l'initiative de développer ces activités et d'en contrôler la réalisation.
- (17) Le rôle des institutions publiques d'éducation, à ce niveau, consistera d'abord et surtout à appuyer les actions entreprises par les syndicats et les groupes populaires, dans une perspective de démocratisation de l'éducation.
- (18) Quant au rôle de l'Etat, il consiste à assurer à ces organismes une sécurité financière pour leur permettre de planifier leurs activités de façon

rationnelle et de se développer conformément aux besoins auxquels ils répondent, plutôt que de dépendre continuellement du bon vouloir de l'un ou l'autre ministère,

la non-ingérence de l'Etat dans les contenus de formation,

des moyens pour se faire entendre des autorités publiques.

La formation syndicale

- (19) La formation syndicale constitue un droit des travailleurs de même qu'un élément essentiel à l'édification d'une société juste et démocratique.
- (20) L'éducation syndicale des travailleurs relève de leurs organisations propres.
- (21) Les gouvernements doivent reconnaître le droit des travailleurs et travailleuses à l'éducation syndicale en octroyant à leurs organisations syndicales propres des ressources financières adéquates, dans le respect de leur autonomie pleine et entière pour la mise en oeuvre de leurs programmes de formation.

Le mouvement syndical et les liens avec les institutions publiques d'enseignement et de recherche

- (22) La CSN réclame la mise sur pied par les institutions d'enseignement de programmes de formation et de recherche en collaboration avec le mouvement syndical.

Elle revendique

- (23) la reconnaissance par l'institution d'enseignement que la formation des travailleurs relève d'abord de leur organisation syndicale,
en conséquence, l'institution doit être prête à fournir des services d'enseignement ou de recherche dans le cadre de projets définis, élaborés et réalisés par le mouvement syndical et sous son contrôle.
- (24) L'institution doit accepter la mise sur pied d'un mécanisme de jonction avec la CSN qui sera responsable de gérer le programme de façon autonome par rapport aux autorités scolaires, de façon analogue aux mécanismes déjà en vigueur à l'IRAT et à l'UQAM.
- (25) La réalisation de ce programme doit se faire sans pénaliser ou surcharger les professeurs ou employés de l'institution et avec l'accord des syndicats en place quant aux modalités d'utilisation du personnel.
- (26) Compte tenu de l'important financement dont disposent déjà les entreprises et les milieux professionnels, ces programmes devront être subventionnés par le gouvernement ou l'institution d'enseignement: en aucun cas la CSN n'acceptera des programmes devant s'autofinancer, car ce serait accepter de faire payer deux fois par les travailleurs des services éducatifs auxquels ils ont droit.

**Le congé-éducation: une condition pour démocratiser
l'éducation des adultes**

- (27) Le congé-éducation doit être accordé de façon statutaire à tous les travailleurs et travailleuses sans discrimination (il est entendu que le terme travailleur couvre aussi les chômeurs, chômeuses, femmes à la maison dont on ne reconnaît pas le travail sur le plan social).
- (28) Il doit pouvoir être exercé durant le temps normal de travail.
- (29) Il ne doit pas affecter les droits et avantages liés à l'emploi: ancienneté, vacances, avantages sociaux.
- (30) Il doit consacrer le droit de retour au poste occupé antérieurement.
- (31) Il doit être rémunéré au taux du salaire habituel. Les salaires durant le congé-éducation devraient être défrayés par les employeurs tandis que les frais relatifs aux activités de formation devraient être payés par les divers gouvernements.
- (32) Il doit s'appliquer à tous les types de formation: formation en institution, formation populaire et syndicale, etc.



RAPPORT DU SERVICE DE L'ÉDUCATION

Pour information au conseil fédéral

Québec, les 29, 30 novembre et 1er décembre 1979

	<u>Page</u>
Introduction	1
Rapport du service	5
Annexe "A" Rapport des activités de formation 1978-79	53
Annexe "B" Rapport d'activité formation internationale	81
Annexe "C" Formation des salariés	85
Annexe "D" Formation sur la condition féminine	97
Annexe "E" Sessions pour les pré-retraités	105
Annexe "F" Session de formation des responsables d'action et d'information des syndicats FAS FNEQ FESP FPSCQ CCNSP -1979	111
Annexe "G" Le programme d'éducation CSN 1979-80	181
Annexe "H" Entente avec le gouvernement fédéral pour les subventions à l'éducation	189
Annexe "I" DGEA - Programme d'aide aux organismes syndicaux (éducation populaire)	201
Annexe "J" Répartition - budget - utilisation du financement	215
Annexe "K" Répartition des dossiers 1979-80	225
Annexe "L" Les relations avec les Institutions d'enseignements	229
Annexe "M" Processus de préparation, de consultation et d'adoption des contenus de formation	241
Annexe "N" Histoire du mouvement ouvrier et de la CSN	247
Annexe "O" La formation professionnelle et le congé éducation	255
Annexe "Q" Politique de relations et de solidarité internationales	261

INTRODUCTION

Le rapport que nous vous soumettons sur la formation syndicale à la CSN est relativement considérable. Depuis trois années, des énergies importantes ont été consacrées aux contenus, à la multiplication des sessions à tous les niveaux, à la coordination et à la conjugaison des ressources humaines, à la collaboration entre les services généraux avec le service d'éducation, à l'accroissement des ressources financières permettant à de plus en plus de syndiqués, d'officiers, de sortir des lieux de travail pour participer à des sessions de formation.

Il reste cependant beaucoup à faire pour se donner des politiques et des programmes de formation à la mesure des besoins. Plusieurs outils et contenus de formation doivent être révisés, complétés, précisés; les mécanismes d'élaboration des contenus doivent être analysés (j'estime qu'il ne saurait y avoir deux ou trois versions de l'histoire de la CSN, de notre analyse de la société capitaliste ou socialiste, que de Gaspé à Rouyn, quant aux thèmes fondamentaux, les mêmes contenus doivent être utilisés); la disponibilité et l'accréditation d'une équipe confédérale font défaut; il est inacceptable que des services financés par la CSN se fassent par des animateurs ou des formateurs qui n'ont pas au préalable été formés ou accrédités par le mouvement; la formation spécialisée et prolongée est à compléter; la planification déjà amorcée de la formation à tous les niveaux - syndicats, fédérations, conseils centraux - doit s'accroître sur de plus longues périodes.

J'ai consacré, depuis trois années, du temps à la négociation de ce que nous appelons les subventions à la formation syndicale autonome. A l'origine les critères étaient à peu près inexistantes et on fonctionnait au hasard des projets soumis, session par session. Même Ottawa a voulu au départ nous intégrer à cette formule.

Après trois années, des résultats positifs étaient atteints afin que soit reconnu notre droit à des subventions à la formation sur une base permanente et selon le nombre de membres cotisants au mouvement. Ceci d'abord a été réalisé avec le Fédéral, puis avec le Ministère de l'éducation et enfin avec la Commission des accidents de travail qui s'oriente pour 1980 vers la formule du per capita.

Ceci signifie qu'annuellement, si nous prenons l'année en cours, la disponi-

bilité d'environ :

\$178,000 du Fédéral (Ministère du Travail)(168,000 en 1978)

220,000 du Québec (à préciser - il s'agit d'un dollar par membre)(67,000 en 1978)

160,000 de la CAT (environ 37,000 en 1978)

\$558,000

A ce montant il faut ajouter les subventions de l'ACDI qui sont présentement en négociation et le budget de fonctionnement du service qui est de \$25,000 par année quoiqu'il soit nécessaire d'ajouter à ces sommes les \$100,000 alloués par le mouvement à la formation des responsables à l'action et à l'information du secteur public. En deux ans, il s'agit d'environ \$1.2 millions qui n'étaient pas disponibles il y a 3 ans - c'est à dire seulement au niveau confédéral plus de 12 fois les budgets disponibles à l'époque.

Une croissance à un tel rythme ne se répétera plus dans les quelques années à venir: une fois acquis le droit à la subvention de la formation syndicale autonome (ce qui l'est presque à tous les paliers des sources gouvernementales) il nous restera à aller chercher un per capita plus élevé qu'actuellement. Il y a également d'autres ressources partiellement utilisées et qui se développent au niveau des protocoles d'entente avec les universités et d'autres possibilités au niveau du conseil des universités.

A ce stade, il importe cependant d'amorcer dans le mouvement

1o- une analyse mieux planifiée des ressources humaines et financières allouées par les syndicats, les fédérations et la CSN à la formation;

Déjà des fédérations prévoient des sommes beaucoup plus considérables à la formation. La FTPF vient d'augmenter son budget de \$30,000 à \$100,000.

Cette année, la Métallurgie a porté son budget, au préalable à peu près inexistant, à environ \$50,000. Il faudra à cet égard rencontrer le comité inter-fédérations afin d'élaborer un projet global précis quant aux syndicats et aux fédérations.

2o- de stimuler dans les négociations - et au niveau législatif - le droit aux congés éducation permettant à de plus en plus de syndiqués et d'officiers de se libérer pour participer à des sessions de formation.

C'est pourquoi, à cet égard, nous avons l'intention de soumettre au prochain congrès des perspectives à moyen terme quant à la formation: Je veux parler ici de l'élaboration d'un plan à la formation échelonné sur 6 ans.

Un projet concret de création d'un centre permanent de formation sera également soumis au prochain congrès.

Quant au partage des sommes négociées avec les instances gouvernementales, il me semble de plus en plus évident que la formule adoptée par le mouvement à partir de l'accord avec le Fédéral - initialement de \$160,000 - devrait être révisée maintenant que nous en sommes à près de \$600,000, et surtout ainsi que nous le constaterons dans ce rapport, que les besoins confédéraux de l'ensemble du mouvement ne peuvent être, avec le partage actuel, adéquatement comblés.

Je désire remercier les membres de l'équipe à la formation - Maurice Boucher, Guy Beaudoin, Françoise Guérard, Céline Brochu, Michel Doré, André Tremblay, Johanne Tassé, Madeleine Tremblay et Gaétane Bureau - de même que tous les salariés et militants à la formation qui participent activement et avec beaucoup de dévouement, malgré toutes les difficultés, à la relance exceptionnelle de la formation dans le mouvement.

Je puis affirmer que l'esprit, la conviction, l'engagement et l'ardeur de ces militants renforcent le mouvement et nous permettront d'ici quelques années d'atteindre les objectifs essentiels de la formation syndicale dans ce mouvement.

Il est essentiel que la majorité des officiers et délégués de syndicats et d'instances du mouvement aient l'occasion de participer systématiquement à des sessions générales et spécialisées si nous voulons progresser sur des bases solides. Et cette base, elle est dans les syndicats et chez les militants responsables de mandats.

Et cette formation doit être, dans les faits, homogène en fonction des orientations et des conceptions décidées par les instances mandatées du mouvement.

ANDRÉ L'HEUREUX
vice-président

Montréal, le 31 octobre 1979.



R A P P O R T

D U

S E R V I C E D ' E D U C A T I O N

A U

B U R E A U C O N F E D E R A L

31 octobre, 1er et 2 novembre 1979 - Montréal

CONTENU DU RAPPORT

- I - *La politique de formation et la situation actuelle.*
- II - *Bilan des activités 1978-79 et évaluation.*
 - 1) *La formation de base.*
 - 2) *La formation des délégués de départements et agents de griefs.*
 - 3) *La formation des officiers de syndicats.*
 - 4) *Formation en santé-sécurité.*
 - 5) *Consolidations.*
 - 6) *Formation des membres.*
 - 7) *Dimension internationale.*
 - 8) *Formation des salariés.*
 - 9) *Condition féminine.*
 - 10) *Programme "pré-retraités".*
 - 11) *Sessions pour les responsables d'action et d'information - CCNSP.*
- III - *Le programme d'éducation 1979-80 (Annexe "G").*
- IV - *Les ressources*
 - *financières;*
 - *humaines.*

V - Mécanismes de préparation et d'adoption et homogénéité des contenus (annexe "M").

VI - Dossiers divers:

- 1) Histoire de la CSN (annexe "N").
- 2) La formation professionnelle (annexe "O").
- 3) Accès aux ondes (annexe "P").
- 4) Politique de relations et de solidarité internationales (voir Annexe "Q").
- 5) Ecole permanente.
- 6) Publications du service d'éducation.

* * * *

I - LA POLITIQUE DE FORMATION ET LA SITUATION ACTUELLE

A) LA POLITIQUE DE FORMATION

Le bureau confédéral des 11, 12 et 13 mars 1977 adoptait un rapport du service d'éducation intitulé: "Pour une Politique Globale et Permanente d'Education".

Ce document qui faisait d'abord le point sur la situation de la formation et proposait ensuite une politique et un programme, peut se résumer ainsi.

LA SITUATION DE LA FORMATION (1976)

La demande de formation, depuis quelques années, est plus forte et il se fait des efforts plus systématiques dans les conseils centraux et les fédérations pour l'organiser.

La transformation de cette demande s'explique d'une part, par une transformation du syndicalisme lui-même face à la situation de crise économique que subissent nos membres et d'autre part, par un besoin de se serrer les coudes et mieux s'identifier à notre mouvement, à ses orientations syndicales et politiques, suite aux difficultés internes des dernières années: désaffiliations, difficultés financières, remise en cause des structures, etc... Les dures luttes et affrontements qu'ont eu à mener nos groupes au cours des dix dernières années, les nouvelles formes de solidarité, les débats et les positions prises ont contribué à développer la conscience de classe de plusieurs de nos militants et leur capacité d'analyse.

Il y a donc lieu que nos programmes de formation soient en mesure de répondre à ces nouvelles exigences et à ces attentes.

Nous n'avons pas, pour l'ensemble du mouvement, un programme précis de formation; nous n'avons pas d'école permanente de formation de militants; nous n'avons pas de calendrier auquel les militants peuvent se référer; il y a une absence quasi totale d'homogénéité de la formation: tel conseil central ou telle fédération fait son petit programme à sa façon et avec ses moyens, d'autres ne font rien du tout; l'éducation en général ne repose que sur quelques permanents du service, les ressources ne sont pas ou sont mal utilisées. L'éducation a donc besoin d'être relancée sur une base plus organisée, plus permanente.

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

L'objectif fondamental de la formation devrait donc être: "le développement de la conscience de classe des militants en fonction des orientations syndicales et politiques de la CSN". C'est son orientation et son fonctionnement qui distinguent la CSN des autres organisations. Le développement de la conscience syndicale et politique doit donc se faire en fonction des orientations de la CSN comme condition essentielle de notre cohérence, de notre force et de nos possibilités d'expansion.

La formation n'a de sens que si elle débouche sur l'action. Elle doit conduire à une transformation de la vie syndicale, au développement d'un syndicalisme combatif et démocratique et à des modes de fonctionnement syndical qui entraînent l'augmentation du militantisme. L'aspect technique de la formation doit également se situer dans cette perspective.

LES PROGRAMMES PROPOSES

1) La formation permanente des responsables syndicaux

La formation permanente doit prévoir des programmes permanents qui se répètent chaque année avec des calendriers, des horaires, des contenus définis à l'avance et des instruments de formation disponibles. Elle s'adresse à tous les militants qui ont une responsabilité quelconque dans le syndicat.

Elle comprend trois niveaux.

a) La formation de base

une formation générale sur les bases du syndicalisme qui s'adresse à tout militant qui a une fonction de responsabilités dans le syndicat.

b) La formation spécialisée

- . les présidents, secrétaires et trésoriers de syndicats;
- . les délégués de départements et agents de griefs;
- . les membres de comités divers: santé-sécurité, information, etc.;
- . les salariées du mouvement;
- . les autres sessions spéciales: condition féminine, régimes de rentes, assurance-chômage, organisation, dimension internationale, etc...

c) La formation avancée

s'adressant aux exécutifs de conseils centraux et fédérations, bureau ou conseil confédéral, salariées du mouvement et éventuellement d'autres militants disposés, visant à approfondir les connaissances économiques, sociales et politiques et les orientations de la CSN.

2) La formation des membres

Cette formation qui vise l'ensemble des membres prend plusieurs formes:

- . en période de grève;
- . en période d'organisation;
- . en assemblées générales;
- . utilisation des mass média, etc...

PEDAGOGIE ET CONTENUS

Au plan de la pédagogie, le document préconisait des contenus précis à livrer mais avec suffisamment de souplesse pour susciter la participation et la créativité des militants et pour relier la réflexion aux problèmes concrets qu'ils vivent en milieu de travail et en tant que travailleurs salariés.

Le rapport suggérait enfin un mécanisme de préparation et un processus d'adoption des politiques et des programmes par les instances du mouvement. Ce procédé n'a pas dépassé le stade de ce bureau confédéral depuis, si ce n'est que le conseil confédéral d'octobre 1978 a posé les règles du partage des subventions publiques entre les organismes affiliés.

B) LA SITUATION ACTUELLE

Où en sommes-nous, deux années après l'adoption de ce rapport? Tous nos objectifs n'ont pas été atteints comme nous le verrons plus loin et dans l'ensemble de notre rapport. Nous nous heurtons encore à un certain nombre de difficultés. Par exemple, nos programmes et nos contenus comportent encore beaucoup de faiblesses; la formation des officiers des syndicats n'est pas encore suffisamment organisée pour répondre vraiment aux besoins des nouveaux officiers qui se succèdent à un rythme inquiétant; nous n'avons pas vraiment résolu les problèmes de l'organisation des ressources en formation, etc... Cependant, beaucoup de travail a été fait et nous croyons que l'on peut maintenant compter sur un certain nombre d'acquis que nous allons d'abord examiner.

Concertation des efforts

L'effort s'est d'abord concentré sur la mise en place d'un réseau de militants responsables à l'éducation. Dans la plupart des conseils centraux et des fédérations, il existe maintenant un comité d'éducation, sinon une personne assume cette responsabilité. Dans les divers congrès, on procède généralement à un bilan des activités de formation et on adopte des programmes. Bref, la formation est devenue une activité organisée et importante de la majorité des organismes de la CSN.

Le financement et la libération du temps de travail pour les sessions sont maintenant devenus possibles en partie avec les subventions fédérales, provinciales et celles de la CAT. De plus, plusieurs fédérations et conseils centraux ont réagi sainement en augmentant de façon substantielle leur propre budget à l'éducation, répondant ainsi à une demande croissante et voulant éviter par là une trop grande dépendance face aux sources extérieures qui restent toujours aléatoires.

Si les militants ont accru leurs efforts, des conseillers syndicaux y ont aussi participé de façon importante. Dans plusieurs fédérations, l'éducation syndicale est maintenant devenue une activité inhérente à leur travail. Un bon nombre sensibilisent les syndicats à la nécessité de participer aux sessions et même contribuent à l'élaboration et à la tenue de sessions pour un ou plusieurs syndicats.

Collaboration des services généraux

Les services généraux, en collaboration avec le service d'éducation, participent aussi à l'élaboration de programmes sur des thèmes particuliers. Ainsi le service de génie industriel offre un ensemble de sessions pour les responsables des comités syndicaux de santé-sécurité. Le service d'information a rédigé un instrument de formation et contribue à la tenue de sessions provinciales pour les responsables à l'information. Le service d'organisation a fait de même pour la tenue de sessions pour des militants à l'organisation. L'action politique a déjà commencé une série de sessions pour les employés et militants sur les lois sociales (assurance-chômage, indemnisation des accidents de travail, normes minimales, etc...). Le service de vérification participe à la tenue de sessions provinciales et régionales pour les trésoriers. A plusieurs reprises, les services juridique, de recherche et des grèves ont aussi fourni des personnes-ressources pour des sessions.

Recours aux ressources extérieures

Finalement, nous avons fait beaucoup d'efforts depuis quelques années pour que le mouvement syndical ait de plus en plus accès aux ressources publiques des institutions d'enseignement. Nous considérons que ces efforts s'inscrivent dans la volonté de la CSN de lutter pour une plus grande démocratisation de ces institutions. Nous avons ainsi signé, conjointement avec la FTQ, il y a quelques années, un protocole avec l'UQAM, qui reste encore trop mal connu dans notre centrale, qui nous permet d'utiliser les ressources humaines et techniques de cette université dans le cadre de programmes de formation et de recherche. Plusieurs projets ont ainsi été réalisés et depuis quelques mois les demandes se multiplient. La CSN siège aussi sur un comité à la même université, lequel est responsable de la définition et de l'exécution d'une politique sur les services à la collectivité. Finalement, dans

Le cadre de projets pilotes de sessions de formation s'adressant aux travailleurs en situation de pré-retraités, la Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal nous a fourni des personnes-ressources. Nous envisageons maintenant la signature d'un protocole semblable à celui de l'UQAM avec cette faculté.

Contenus et instruments

Afin de répondre aux divers besoins du mouvement, nous avons été amenés à mettre au point plusieurs contenus de formation. Il nous apparaissait ainsi important d'organiser, pour l'ensemble des militants qui occupent des postes de responsabilités dans nos syndicats, des sessions de formation sur la base du syndicalisme, c'est-à-dire sur les orientations syndicales de la CSN. Ces sessions qui s'étendent sur des périodes de temps de deux à quatre jours ont nécessité beaucoup de travail et sont maintenant données dans tous les conseils centraux. Nous disposons d'un contenu et d'un guide de formateur qui restent encore à réviser.

Pour la formation des officiers des syndicats, nous disposons, depuis quelques temps, d'un texte pour les participants et d'un guide pour les formateurs et nous tentons d'utiliser les ressources régionales pour la tenue de ces sessions.

Un guide de formateur a aussi été rédigé pour les sessions d'agents de griefs et de délégués de département organisées par les conseils centraux et les fédérations. A la suite de nombreuses sessions de consolidation, nous avons aussi développé une pédagogie pour intervenir dans un syndicat en particulier, le contenu étant précisé selon les besoins.

Pour la formation des salariés, les divers thèmes de sessions ont donné lieu à l'élaboration de contenus qui nous permettent maintenant d'organiser des programmes de formation avec une certaine régularité.

D'autres instruments qui peuvent servir comme outils pour les formateurs ou comme textes à distribuer aux participants ont aussi été rédigés. On pense, par exemple, à "l'Histoire du Mouvement Ouvrier", publié conjointement par la CEQ et la CSN. Cette initiative du service d'éducation aidé par le service d'information a entraîné un regain d'intérêt pour l'histoire dans notre mouvement. Les conseils centraux de Montréal, Sherbrooke, Sorel, etc..., la FAS, la FTPF ont aussi commencé du travail de recherche avec l'aide quelquefois de ressources extérieures dans le but de publier l'histoire de leur organisme. Ajoutons finalement qu'avec l'ICEA, la CEQ et certains groupes populaires, la CSN participe actuellement à la préparation d'une série de douze émissions à Radio-Québec sur l'histoire du mouvement ouvrier et populaire.

Le service d'éducation a aussi été intimement lié avec le comité de la condition féminine à la définition des contenus de formation sur ce thème, à l'organisation et à la tenue des sessions. Encore là, la CSN offre maintenant un programme régulier de sessions provinciales et régionales.

Sur le plan de la formation internationale, un permanent consacre une grande partie de son temps à la mise au point de nouveaux contenus, à l'organisation d'activités reliées à ce thème (colloques, échanges de militants) et collabore à la diffusion d'informations internationales (Le Travail, Nouvelles CSN, etc...).

Formateurs

Tous ces programmes et sessions posent le problème des formateurs. A cet effet, nous avons mis au point un instrument pour la tenue de sessions de formation de formateurs pour donner le contenu de formation sur les bases du syndicalisme.

Plate-forme de revendications et formation

Avec les programmes de formation en santé-sécurité, sur la condition féminine, sur la dimension internationale, il est important de remarquer que les grands thèmes de la plate-forme de revendications de la CSN donnent maintenant lieu à des programmes spécifiques. Nous préparons ainsi un programme particulier de formation sur la question nationale avec le comité d'orientation. Il en est de même pour la préparation des périodes de négociations. Les négociations du Front Commun ont été précédées de sessions de formation pour les responsables à l'action et à l'information. Plus de sept cents militants y ont participé. Il en sera de même pour les négociations prochaines à la FTPF.

Participation à divers comités

Le service d'éducation a aussi été impliqué par ses permanents dans divers comités de la CSN (comité inter-fédérations, comité d'orientation, comité confédéral de santé-sécurité, comité confédéral sur les politiques de subventions, etc...) et avec plusieurs organismes liés à la CSN (ICEA - tables de formation syndicale, sur le financement des OVEPS, de formation professionnelle, de promotion collective -, Commission des Droits de la Personne, Ligue des Droits et Libertés, CISO, CMT, etc...).

Pour résumer

Voilà donc où en sont nos activités depuis deux ans. Beaucoup de travail reste encore à faire pour atteindre les objectifs que nous nous étions donnés dans notre document "Pour une Politique Globale et Permanente de Formation à la CSN". Voici maintenant quelques pistes que nous devons nous donner dans les mois qui viennent.

Le travail à poursuivre

Il nous reste encore à améliorer certains contenus de formation. Ainsi dans les contenus de formation de base, il faut intégrer différents éléments sur la condition féminine, la dimension internationale et la question nationale. La partie qui porte sur les politiques de la CSN devrait comporter un document sur les principaux éléments de la plateforme de revendications de la CSN. Quant à la partie sur l'histoire de la CSN, un diaporama est actuellement en préparation. La pédagogie devra aussi être améliorée parce que l'ordre de succession des diverses parties pose encore des problèmes dans certains conseils centraux.

Des programmes de formation plus avancée devraient aussi être mis au point. Ainsi une demande formulée par le congrès de 1976 n'a pas encore été réalisée. Il s'agit d'un programme s'adressant aux officiers de conseils centraux et de fédérations et qui doit porter en bonne partie sur leur rôle comme membres des instances décisionnelles de la CSN, le problème des mandats, le fonctionnement démocratique, etc...

Certains conseils centraux ont commencé à expérimenter des sessions de formation sur certains thèmes reliés aux orientations de la CSN comme, par exemple, sur le socialisme. Ces initiatives où collabore le Centre de Formation Populaire ne doivent pas rester isolées. Elles doivent être reprises en charge par le service d'éducation et l'équipe élargie et donner lieu éventuellement à un nouveau programme de la CSN.

A la suite de l'expérience de formation du CCNSP, où un bilan fut réalisé, il faudra aussi préparer des contenus de formation pour les syndicats qui se préparent à la négociation et mettre sur pied un programme à cet effet en collaboration avec les fédérations. Déjà des démarches en ce sens avec la FTPF, la FESP et la fédération du commerce sont entreprises ou ont été réalisées.

Instruments à préparer

Afin de multiplier les occasions et les lieux de formation, nous aurons à nous donner des instruments de "formation de masse". Il devra s'agir de documents vivants, faciles à utiliser, dont le contenu sera simple et clair. Par exemple, nous préparons actuellement, avec une équipe de militants de Radio-Québec et en collaboration avec le service d'information et le service d'organisation, un diaporama de quinze minutes sur la CSN qui pourra servir dans les assemblées générales ou avec les groupes en organisation. Un autre est en préparation sur le congé-Éducation avec la collaboration du service d'éducation de la FTQ, l'ICEA et l'UQAM. Plusieurs autres devront être produits.

Formation de formateurs

La continuité et l'amélioration de nos programmes, la multiplication de nos sessions, le nombre toujours croissant de participants à ces sessions posent toujours de façon cruciale le problème de nos ressources. Nous devons l'envisager de plusieurs façons. Il faut d'abord accroître de façon importante le nombre de militants formateurs. Pour cela, le service d'éducation devra consacrer le maximum d'énergie à mettre sur pied de façon permanente des programmes de formation de formateurs et affecter une partie de nos budgets de financement à l'utilisation de ces formateurs. Nous avons déjà dit que des efforts en ce sens avaient été faits pour la formation de base. Ils restent insuffisants. Nous devrions continuer et aussi envisager d'autres programmes de formation de formateurs, par exemple, en santé-sécurité ou pour la formation d'officiers de syndicats.

Les ressources

Il faudra aussi poursuivre nos démarches auprès des universités et autres maisons d'enseignement afin de pouvoir utiliser leurs ressources

publiques aux fins de recherche et de formation en conservant les mêmes exigences de contrôle complet sur les contenus et le choix des personnes ressources.

Les tâches qui incombent au personnel du service (six permanents et trois employés de bureau) ont considérablement augmentées ainsi que le nombre de dossiers dans lesquels ils sont impliqués. La CSN devra songer à augmenter au moins d'un nouveau permanent l'équipe du service.

S'il est essentiel d'augmenter les ressources, il est non moins important de mieux concerter les efforts actuels. Il faudra que le service d'éducation resserre les liens avec les comités d'éducation des conseils centraux et des fédérations en les rencontrant plus régulièrement et en faisant en sorte que la formation syndicale soit dans tous les organismes une fonction essentielle.

Services généraux

Si, dans les services généraux de la CSN, le souci de la formation s'est développé, il reste nécessaire de mieux planifier le travail de ces services afin de mieux préciser les responsabilités, éviter les conflits de tâches que peuvent subir certains. Nous attendons de l'exécutif qu'il s'acquitte de cette tâche en prévoyant peut-être des rencontres annuelles des services.

Homogénéité des contenus

Dans l'élaboration de contenus de formation et la mise sur pied de programmes, nous devons éviter les situations où certains organismes sont amenés (en partie à cause de certains besoins qui ne sont pas encore comblés par les programmes d'éducation de la CSN) à définir de façon plus ou moins isolée de nouveaux contenus et programmes et procéder par

la suite à leur propre évaluation. Si nos politiques éducatives doivent laisser place à des initiatives, il est important que ces dernières servent ensuite l'ensemble de notre mouvement, soient reprises en charge à un niveau plus central, soient évaluées par les responsables politiques du mouvement. Cela est essentiel afin d'atteindre une plus grande homogénéité dans nos contenus.

En ce sens, il faudra prévoir de la façon la plus précise possible nos mécanismes de préparation et d'adoption des contenus de formation. L'élaboration des programmes doit être un processus démocratique dans lequel les responsables élus ont aussi un rôle fondamental à jouer afin de faire en sorte que la formation corresponde bien aux orientations de la CSN et qu'elle devienne un instrument d'unité.

Financement

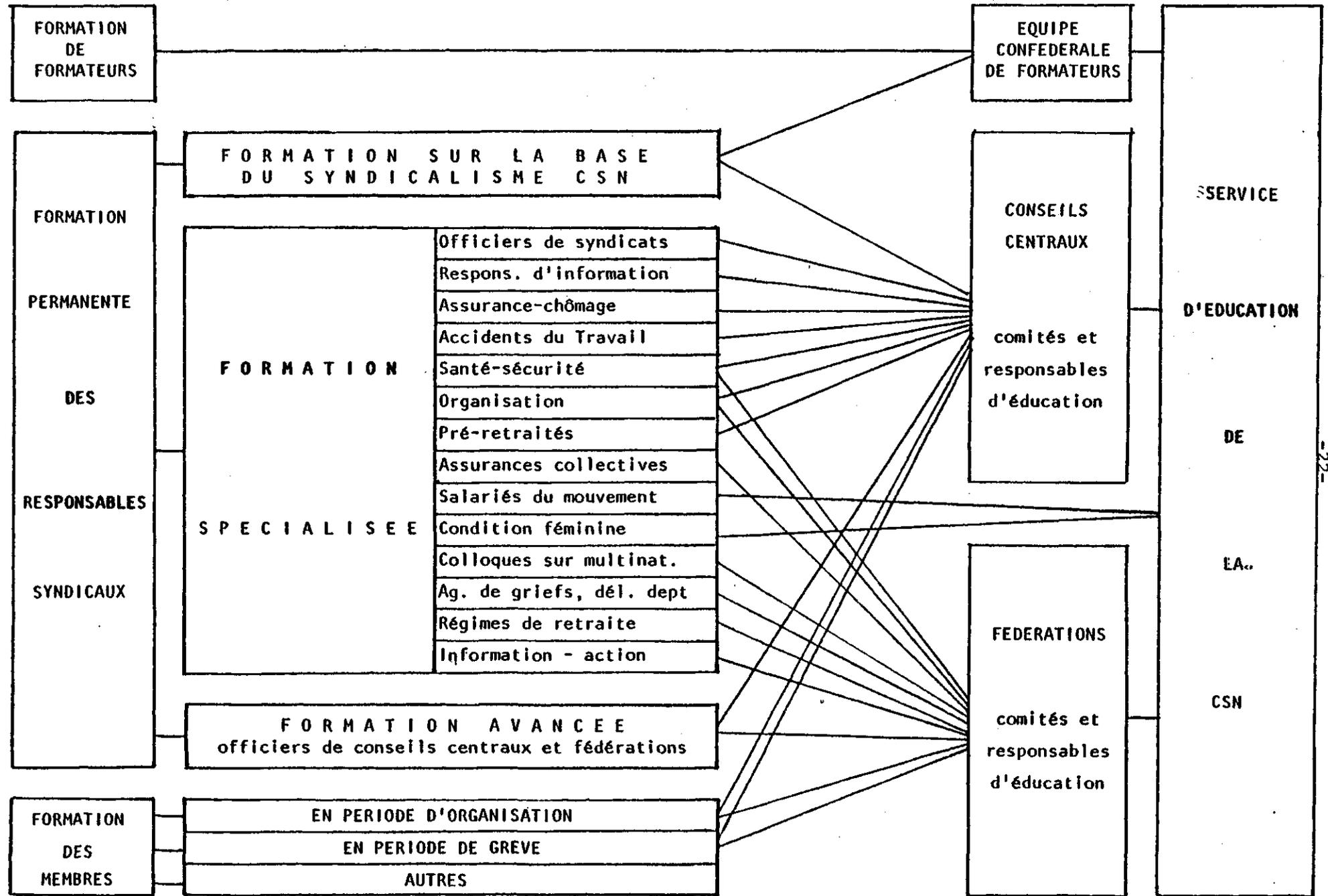
Avec l'accroissement des subventions gouvernementales à l'éducation syndicale, nous devons aussi améliorer les politiques de financement des sessions. Il importe de mettre au point une méthode qui nécessitera que chaque syndicat participe lui-même aux frais encourus pour la libération et les dépenses de ses membres, que chaque fédération et chaque conseil central augmentent leur propre budget, que l'on prévoit des aides spéciales pour les petits syndicats, que l'on définisse mieux les critères d'attribution de budgets à la consolidation, etc... Il faudra aussi faire mieux connaître la clause-type de congé-éducation aux permanents à la négociation et aux exécutifs de syndicats et aussi continuer à revendiquer auprès des gouvernements une loi sur les congés-éducation.

Ecole permanente

Finalement, plusieurs pensent depuis quelques années à la mise sur pied d'une école permanente de militants. Ce projet est pertinent à plus

d'un titre. Ainsi nous sommes amenés de plus en plus à organiser des sessions qui s'étendent sur des périodes de temps prolongées. Il est important de se donner un lieu physique où des militants peuvent vivre ensemble et échanger pendant quelques jours en dehors des périodes de sessions. De plus, il est actuellement difficile, en particulier à l'extérieur des grands centres urbains de trouver des locaux et des lieux de séjour qui nous conviennent parfaitement pour la tenue de sessions. Les conditions pédagogiques dans lesquelles nous devons travailler sont souvent insuffisantes, nous ne disposons pas de l'équipement sur place, nous devons payer des prix de plus en plus prohibitifs, etc... Ce centre de formation pourrait être disponible pour l'ensemble des organismes, les sessions de formation provinciales pourraient s'y tenir et il serait aussi utile pour d'autres types de réunions que les sessions de formation.

* * * * *



II - BILAN DES ACTIVITES 1978-79 ET EVALUATION

Une compilation incomplète de l'ensemble des activités d'éducation qui ont pu avoir lieu de septembre 1978 à juin 1979 permet d'estimer à près de 7000 le nombre de militants qui ont participé à une activité de formation en tenant compte toutefois qu'un même militant a pu participer à plus d'une session. On a dénombré plusieurs centaines de syndicats qui ont été représentés dans au moins 460 jours de formation de toutes sortes.

Un rapport détaillé (annexe "A") soumis au mois d'août, lors de la réunion de "l'équipe élargie" du service d'éducation, décrit la participation par type de sessions de chaque conseil central et chaque fédération. Il demeurera incomplet puisque plusieurs conseils centraux ou fédérations n'ont pu nous fournir de données précises sur les activités qu'ils ont eues. De plus, des activités, comme la formation des salariées, les colloques et sessions sur la condition féminine n'y apparaissent pas.

Le service d'éducation a mis au point un fichier qui sera mis à la disposition des conseils centraux et des fédérations pour assurer un suivi plus précis des activités d'éducation à la grandeur du mouvement. Nous espérons de cette façon pouvoir recueillir périodiquement toutes les données nous permettant de compiler le total des activités de formation. Cela suppose également la collaboration de tous les responsables.

1) La formation de base

- Contenu:**
- . Le fonctionnement de la société.
 - . La CSN: histoire, orientations, structures, services.
 - . Le fonctionnement du syndicat local.
- Participants:** Militants ayant une responsabilité dans le syndicat: officiers, membres de comités.
- Session:** Trois jours, en milieu fermé autant que possible, sur la base du conseil central avec la collaboration du service.
- Caractère permanent, contenu précis, rôdé et adapté aux débats actuels du mouvement.
- Bilan:** La session la plus répandue: 912 participants de 386 syndicats en 1978-79 (incomplet). Celle sur laquelle on a mis l'accent.
- Evaluation:** Positif, beaucoup d'intérêt, témoignages d'une meilleure connaissance de la CSN, du type de syndicalisme et d'éveil de la conscience. Le niveau de compréhension est évidemment très relié à la pédagogie ou l'approche utilisée.

Difficultés: Identification: l'appellation "formation de base" porte à confusion avec la formation des officiers de syndicats, ce qui trompe parfois les attentes.

Opinions partagées sur l'ordre chronologique des différents thèmes: le fonctionnement de la société ou le fonctionnement du syndicat local en premier lieu.

Contenu à compléter: il a été convenu d'introduire aux endroits pertinents la question de la condition féminine et la dimension internationale, ce qui suppose un travail de rédaction qui est retardé par l'accaparement des permanents du service dans les sessions.

Visualisation: des équipements audio-visuels devraient servir particulièrement dans la partie sur la CSN; un travail qui est en marche mais difficile à compléter faute de temps.

Difficultés d'acceptation de la partie traitant du fonctionnement de la société par quelques responsables de quelques conseils centraux dues aux appréhensions et préjugés à l'endroit du débat ou de la question politique.

Approche et contenu différents utilisés par le conseil central de Montréal: 2 sessions de 2 jours, ajoutés au contenu et inversion dans l'ordre des thèmes.

Manque de formateurs pour répondre aux besoins de tenue de sessions dans les diverses régions.

Solutions:

Appeler plutôt cette session "formation sur la base du syndicalisme "CSN" et assister les responsables régionaux dans les convocations, de sorte que les militants sachent bien à quelle sorte de session ils s'inscrivent et que la session réponde mieux aux attentes, et diffuser plus largement dans les syndicats l'information sur le contenu par un dépliant explicatif.

Préparer des diaporamas sur l'histoire de la CSN, sur les structures et les services avec l'aide de ressources techniques extérieures au mouvement.

Raffermir les liens du service avec les responsables d'éducation des conseils centraux; les réunir périodiquement pour discuter des programmes, des contenus, des difficultés rencontrées et se tenir constamment en communication avec eux. Leur donner des instruments susceptibles de les aider à accomplir leur travail auprès du conseil central et des syndicats affiliés.

Rencontrer les responsables du conseil central de Montréal pour une collaboration plus étroite à l'examen et à la mise au point des contenus.

Formation d'une équipe confédérale de formateurs qui doit avoir lieu en janvier 1980.

2) La formation des délégués de départements
et agents de griefs

Contenu: Le rôle du militant syndical et les responsabilités vis-à-vis la vie syndicale que doit assumer le délégué de départements ou l'agent de griefs et tout le contenu technique de l'administration générale des griefs. Aucune intervention sur les conventions collectives.

Sessions: 2 ou 3 jours; organisées par la fédération ou quelquefois par un conseil central avec la collaboration du service et de la ou des fédérations concernées; sur la base d'une région, d'un secteur ou d'un syndicat.

Bilan: En 1978-79, un chiffre partiel, 469 participants de 112 syndicats.

Evaluation: Toujours très positive, particulièrement dans un secteur homogène. Intérêt plus marqué pour le travail technique tel la rédaction du grief et l'enquête.

Difficultés: Petit conflit de juridiction, en particulier avec une fédération qui conteste le rôle de suppléance que jouent les conseils centraux dans ce domaine.

Cas pratiques utilisés qui datent de plus de 15 ans, non adaptés aux lois et aux conventions collectives actuelles.

Manque de cas relevant du secteur public.

Le travail de préparation de ces cas étant considérable, les ressources du service ne suffisent pas.

Solutions: Faire trancher par une instance du mouvement la question de la juridiction et réaffirmer la nécessité du rôle de suppléance que doivent jouer les conseils centraux à ce niveau, tant que des fédérations ne seront pas équipées pour assumer cette formation.

Une collaboration très étroite entre les conseils centraux désireux d'organiser de telles sessions et les fédérations concernées s'impose.

Le contenu sera présenté au comité inter-fédérations.

3) La formation d'officiers de syndicats

Contenu: Rôles spécifiques et responsabilités des présidents, secrétaires et trésoriers de syndicats, tant le rôle syndical que celui technique, dans le fonctionnement du syndicat.

Le syndicalisme CSN, la CSN, ses orientations, ses structures, ses services, le travail en équipe de l'exécutif, le rôle et le fonctionnement du syndicat, la démocratie, l'assemblée syndicale, le mandat de représentation, la relève.

Participants: Nouveaux officiers de syndicats ou de nouveaux syndicats ou militants susceptibles de le devenir.

- Sessions:** Soirées ou journées organisées par le conseil central avec ou sans la collaboration du service d'éducation, du service de vérification et avec les ressources locales.
- Bilan:** 673 participants de 350 syndicats en 1978-79 (incomplet), soit moins de 50% des nouveaux officiers arrivés en poste; sans contenu précis et homogène et avec des instruments divers, improvisés.
- Difficultés:** Contenus disparates, différents d'un conseil central à l'autre; documents épars et divers utilisés; méthodes et pédagogies différentes; besoins plus ou moins comblés d'un conseil central à l'autre.
- Absence de ressources et de moyens dans certains conseils centraux.
- Formation des trésoriers trop sommaire.
- Changements très fréquents d'officiers.
- Solutions:** Un contenu préparé par le service et remis aux conseils centraux constituant un guide de formateur; sessions de 2 jours divisibles en jours, en soirées.
- Contenu facile d'utilisation par les militants du conseil central appelés à agir comme formateurs, tels des présidents, secrétaires ou trésoriers expérimentés et capables de transmettre aux autres.

Mobilisation de ressources du service de la vérification pour la poursuite de l'entraînement des trésoriers dans une autre journée d'étude.

Faire de cette formation une priorité pour l'ensemble du mouvement.

4) Formation en santé-sécurité

- Contenu:
- . Identification des conditions dangereuses de travail.
 - . Effets sur la santé des divers agents agresseurs de la santé.
 - . Mise sur pied d'un comité syndical de santé-sécurité; son rôle face à l'employeur et aux conditions dangereuses de travail.
 - . Les appareils de mesures.
 - . La CAT.
 - . Clause-type de la CSN.

Participants: Militants, officiers, membres des comités santé-sécurité.

Sessions: Deux, trois ou cinq jours; organisées par le syndicat, le conseil central ou la fédération en collaboration avec les services du génie industriel et d'éducation.

Bilan: 359 participants de 93 syndicats en 1978-79 (partiel).

Difficultés: Partage des responsabilités et des tâches des services d'éducation et génie industriel quant au contenu, à la méthode et aux ressources.

Solutions: Préparation d'un contenu par le comité du conseil confédéral.

Préparation conjointement par les services d'éducation et génie industriel de contenus de sessions pour formateurs et militants.

5) Sessions de consolidation

Contenu: Adapté à la situation et aux problèmes particuliers vécus par le syndicat concerné: fonctionnement du syndicat, sa structure, le partage des responsabilités; formation des délégués; orientations, structures et services de la CSN, etc...

Participants: Le conseil syndical, ou l'exécutif et les délégués, ou un groupe de responsables d'un syndicat, selon la situation rencontrée.

Sessions: Un jour, deux jours, trois jours, selon le cas; organisées conjointement par le conseil central, la fédération et le service d'éducation.

Bilan: Pour l'année 1978-79, 471 participants de 55 syndicats.

Difficultés: Impossibilité de planifier; obligation de répondre aux demandes; difficultés de rassembler l'accord du conseil central et de la fédération. Interprétation de "consolidation" pour fin de financement.

Solutions: Raffermer les liens avec les responsables d'éducation des conseils centraux et fédérations pour que les projets parviennent au service au moins 30 jours à l'avance.

6) Formation des membres

Contenu: Déterminé par les responsables ou par l'ensemble des participants selon la situation vécue par le groupe et les besoins exprimés.

Participants: Groupe de membres en période d'organisation, en préparation pour la négociation, en négociation, se préparant à la grève ou en grève.

Sessions: Série de périodes de 2 ou 3 heures afin d'y passer tous les membres par groupes d'une vingtaine à la fois ou une intervention d'une journée ou d'une demi-journée, selon le cas.

Bilan: 1111 participants de 45 syndicats en situations diverses en 1978-79.

Difficultés: Attirer l'intérêt sur d'autres sujets que le résultat ou le déroulement de la négociation ou la grève.

Peu de participation.

Perturbation du programme par un développement dans la situation du groupe.

Solutions: En cas d'intervention dans les grèves, remplacer en partie le piquetage, si possible, par la formation.

7) Dimension internationale (voir annexe "B")

- Contenu:** Colloque sur les multinationales:
analyse du fonctionnement des multinationales, leurs stratégies, leur rôle dans le Tiers-Monde, le rôle des gouvernements face à elles, l'impact de leur développement; une stratégie syndicale, information, éducation et revendications; la solidarité internationale.

(Aussi colloque-échange Québec-Porto-Rico.)
- Participants:** Militants de la F.T.P.F. et de la F.M.M.P.C.
- Session:** Trois jours: 4, 5 et 6 décembre 1978.
- Bilan:** 118 participants; grand intérêt; intention manifeste de répéter dans les régions et d'aller plus loin.
- Difficultés:** Ampleur du problème; absence d'action concertée avec les autres centrales syndicales; établissement de liens avec les militants des autres pays; manque d'information et de sensibilisation de la part des travailleurs de l'exploitation et de l'accumulation des profits de nos grosses compagnies sur le dos des travailleurs de d'autres pays, particulièrement du Tiers-Monde.
- Solutions:** Elargir les connaissances de nos membres sur les multinationales et la dimension internationale du syndicalisme et de la solidarité. Favoriser les échanges, les informations et la recherche sur les ramifications des multinationales.

8) Formation des Salariés

Voir Annexe "C".

9) Condition féminine

Voir Annexe "D".

10) Pré-retraités

Voir Annexe "E".

11) Responsables d'action et d'information - CCNSP (annexe "F")

Contenu: Le rôle des militants syndicaux responsables à l'action et à l'information. Les thèmes apparaissant constituent l'essentiel à connaître pour des militants qui acceptent des responsabilités aussi importantes dans une structure d'appui à la négociation.

Sessions: 18 sessions de 2 jours organisées par le CCNSP avec la collaboration du service d'éducation de la CSN.

Bilan: 766 participants - 410 syndicats.

Evaluation: Bilan positif, intérêt très marqué concernant:

- . les origines du syndicalisme, nos luttes, nos droits;
- . le contexte dans lequel se déroule la négociation;
- . l'importance de la solidarité;
- . la nécessité de fortes structures d'appui locales, régionales et provinciales;
- . la teneur et la portée de leur rôle.

Difficultés: Exposés magistraux traitant de l'histoire de la CSN, des fédérations et des fronts communs antérieurs donnés en deux heures alors que normalement ces exposés auraient nécessité une journée complète.

Organisation matérielle et d'ordre pratique:

- . dans plusieurs régions, les salles étaient mauvaises, pas aérées, exposées au bruit, etc...;
- . les participants dérangés par la routine syndicale courante;
- . l'horaire des sessions non communiqué aux participants.

Disponibilité:

- . certains participants alternaient avec les heures de travail et suivaient la session selon leur disponibilité;
- . présence peu nombreuse des conseillers syndicaux des fédérations concernées.

Représentation syndicale: certaines personnes nommées aux fonctions de responsable à l'action et responsable à l'information n'ont pas fait l'objet d'un choix judicieux par l'exécutif avant d'être soumis à l'assemblée générale pour approbation.

Les conflits internes régionaux transpirent sur les militants à la base et ont eu des répercussions dans les débats au cours des sessions et nuisent au développement de la solidarité régionale.

Solutions:

Un lieu fermé favoriserait les échanges entre les participants en dehors des séances de travail et aurait permis les repos de groupe.

L'horaire des sessions connus des participants lors de la convocation.

Qu'aux prochaines réunions de chacune des fédérations concernées, une période d'au moins deux heures soit consacrée au cahier brun.

Que les responsables bénéficient de la confiance de leurs camarades de travail, avoir certaines disponibilités et la volonté de faire la job.

Que des personnes soient désignées par le service d'éducation et des grèves pour adapter les contenus du cahier brun à tous les secteurs.

Que ces sessions fassent désormais l'objet d'un programme permanent de formation à la CSN.

* * * * *

III - LE PROGRAMME D'EDUCATION 1979-80

Voit Annexe "G".

* * * *

IV - LES RESSOURCES FINANCIERES ET HUMAINES

A) LES RESSOURCES FINANCIERES

La formation à la CSN est l'objet de cinq sources de financement différents:

- a) le budget de fonctionnement;
- b) les subventions fédérales (ententes sur 5 ans - ministère du travail-CSN);
- c) les subventions provinciales (DGEA);
- d) l'aide de la CAT à la formation en santé-sécurité;
- e) L'ACDI.

a) Le budget de fonctionnement

Ce budget de 50,000 \$ sur deux ans suffit à peine à payer les publications, salles et équipements nécessaires à la réalisation des programmes.

b) Les subventions fédérales

En vertu d'une entente intervenue en décembre 1977 entre la CSN et le ministère du travail fédéral (annexe "H") pour une période de cinq ans, à compter de l'année 1977-78 (1er juillet au 30 juin), un montant de 160,000 \$, augmenté chaque année d'un facteur d'inflation correspondant à l'I.P.C., est versé à la CSN. Cette entente a rapporté, en 1978-79, un montant de 173,000 \$; pour 1979-80, le montant sera de 188,000 \$.

c) Les subventions provinciales

La Direction Générale de l'Éducation des Adultes (DGEA) du ministère de l'éducation a versé à la CSN, pour fins d'éducation syndicale et sur présentation de projets, 68,210 \$ en 1977-78; 137,943 \$ en 1978-79. On s'attend, pour l'année 1979-80, à un montant excédant 200,000 \$, si on s'en tient au programme adopté (annexe "I") et aux effectifs syndicaux que nous avons déclarés, soit 220,000 membres, puisque ce programme accorde 1 \$ par membre. Un travail laborieux de présentation de projets a quand même dû être préparé.

d) L'aide de la CAT à la formation en santé-sécurité

En vertu d'un programme établi l'an dernier, il est possible d'obtenir de la Commission des Accidents du Travail un montant de 50 \$ par jour par participant à des sessions en santé-sécurité dans la mesure où ces versements compensent des pertes de salaires effectives. Contesté juridiquement par les employeurs, des règles restrictives et de contrôle ont été émises par la CAT mais abandonnées suite à notre contestation. Le vice-président responsable a négocié au printemps dernier un montant de 160,000 \$ pour être mis à la disposition de la CSN en 1979, comparativement à 30,000 \$ qui avait été utilisé en 1978. De ce montant, 25,000 \$ reste disponible d'ici le 31 décembre.

e) L'A.C.D.I.

L'Agence Canadienne pour le Développement International a versé à la CSN pour la dernière année un montant de 60,000 \$. Ces argents, qui doivent servir au développement dans les pays du Tiers-Monde, sont utilisés pour le salaire et dépenses du permanent à la formation internationale, 50 p.c. du salaire et dépenses d'une secrétaire et d'autres dépenses pour colloques et parties de sessions consacrées à la dimension

internationale, particulièrement à la sensibilisation des militants aux problèmes des populations des pays en voie de développement. Les politiques du nouveau gouvernement sont à l'effet que ce montant serait considérablement réduit pour l'année à venir.

Répartitions, budget, utilisation du financement

On retrouvera à l'annexe "J" la répartition des subventions pour l'année programme 1978-79, le budget des sessions provinciales ou autres dont le financement est assumé par la part des subventions non réparties aux conseils centraux et fédérations ainsi que le projet de répartition des subventions fédérales pour l'année à venir (le montant de la subvention de la DGEA n'est pas encore connu) et, enfin, les modalités d'utilisation de ces montants de même que ceux de la CAT.

L'apport des organismes

La détermination de la CSN à éviter de devenir dépendante des ressources extérieures pour la formation a été d'emblée l'objet d'un consensus général au moment de l'acceptation des subventions publiques par le conseil confédéral.

Il est clair que les formes de financement décrites di-dessus ne représentent qu'une très mince partie des coûts de l'ensemble des activités de formation. Comme on l'a vu au début de ce rapport, les syndicats, les conseils centraux et les fédérations augmentent considérablement leurs budgets d'éducation depuis quelques années.

Toujours dans cet optique d'inciter la plus grande participation possible de la part des organismes et de conserver cette autonomie face au financement extérieur, le service d'éducation se propose d'étudier, conjointement avec les responsables des conseils centraux et fédérations,

une formule de partage des frais de chaque session, susceptible d'en faciliter l'accès aux petits syndicats et qui tendrait également à uniformiser dans le mouvement le financement de la formation.

Déjà certains conseils centraux ont adopté avec succès de telles formules. Il est entendu qu'une telle initiative demeurerait sur une base volontaire et contiendrait suffisamment de souplesse pour s'adapter à des situations particulières.

* * * * *

B) LES RESSOURCES HUMAINES

Politique confédérale de formateurs

Avec l'accroissement de la demande pour la formation et l'organisation plus systématique de sessions dans l'ensemble des régions, se pose le problème des formateurs. Devant la montée des besoins de formation, il est devenu urgent de trouver une solution qui amène la création d'équipes de formation.

Jusqu'ici, l'intervention à titre d'animateurs ou de formateurs dans les sessions de formation a été le lot des permanents à l'éducation, l'équipe restreinte du service d'éducation et quelques autres salariés à plein temps de quelques rares fédérations et conseils centraux capables de se les payer. Avec la réorganisation de la formation, amorcée depuis quelques années, qui implique la préparation de contenus, l'élaboration de programmes et la mise au point d'instruments d'une façon plus systématique, en plus de l'organisation et la tenue des sessions plus longues et en plus grand nombre, ces quelques personnes-ressources ne peuvent, moins que jamais, suffire à la demande.

Nous songeons donc, depuis plusieurs mois, à la constitution d'une équipe confédérale de formateurs visant à rendre accessible aux militants de toutes les régions de la CSN la "formation sur la base du syndicalisme CSN" pour la tenue, sur une base permanente et en quantité suffisante, de ces sessions de trois jours à l'intention des responsables syndicaux.

Cette équipe confédérale sera composée de militants admis par le service d'éducation après consultation du vice-président responsable et répondant aux critères suivants:

- a) être membre d'un syndicat affilié à la CSN;
- b) avoir une expérience reconnue de militant de la CSN;
- c) avoir une orientation syndicale et politique et des pratiques conformes aux orientations de la CSN;
- d) avoir suivi la "session de base sur le syndicalisme CSN";
- e) posséder déjà une certaine maîtrise des objectifs, du contenu et des méthodes de cette formation de base.

Dans la mesure du possible, ces militants seront recrutés en tenant compte des diverses régions et fédérations du mouvement avec l'objectif de rendre le plus autonomes possible les conseils centraux et fédérations dans la formation de base.

Dans un premier temps, ces militants seront invités à une session intensive d'une semaine, soigneusement préparée, en compagnie des permanents du service d'éducation, pour se familiariser avec le contenu, la méthode et la pédagogie. Par la suite, à la demande d'un conseil central, ils seront désignés par le service d'éducation pour prendre en charge une "session de base sur le syndicalisme CSN". Ils agiront d'abord par équipe de deux dont l'un aura déjà agi comme formateur dans une telle session. Egalement, un permanent du service d'éducation, en compagnie d'un nouveau formateur, co-animera cette session pour fin d'encadrement ou aura au moins tenu une rencontre de préparation avec les deux formateurs désignés.

Plus tard, ils seront désignés par le service d'éducation, avec ou sans encadrement, jusqu'à ce que, progressivement, ils puissent agir d'une façon autonome.

La CSN ne versera la subvention qu'à la condition que les règles de désignation des formateurs ci-dessus décrites aient été appliquées.

Une rencontre de l'équipe confédérale de formateurs sera organisée annuellement pour dresser le bilan des sessions, prendre connaissance, s'il y a lieu, des changements au contenu et aussi compléter l'équipe si nécessaire.

Les salaires et dépenses de ces formateurs seront assumés par la part de la CSN des subventions.

Il y aura lieu, dès cette année également, de former dans chaque conseil central au moins un militant capable de prendre en charge les sessions de formation des officiers de syndicats. Le nombre considérable de changements de présidents, secrétaires et trésoriers de syndicats qui est constaté nous incite à accorder une priorité à la formation de ces nouveaux officiers et par conséquent, à s'assurer les ressources nécessaires. Une session provinciale de trois jours sera donc organisée d'ici peu, à laquelle les conseils centraux seront invités à inscrire un ou deux responsables disposés à agir par la suite comme formateurs pour ce type de formation.

Tous les autres programmes de formation posent un problème de formateurs, en particulier celui de la santé-sécurité. Il est donc prévu qu'à long terme, l'équipe confédérale de formateurs sera élargie en conséquence.

L'équipe du service d'éducation

Le travail de restructuration de la formation à la CSN, amorcé depuis quelques années, s'est constamment buté à un manque de ressources au niveau de l'équipe du service d'éducation, ce qui a eu comme résultat que des priorités de congrès de la CSN n'ont pas eu de suite, des

travaux nécessaires de révision de contenus sont restés en plan, des instruments de formation, qui s'imposent, sont, depuis plusieurs mois, demeurés à l'état de projets, l'assistance technique à la préparation de programmes de formation et le suivi auxquels sont en droit de s'attendre plusieurs conseils centraux et fédérations, n'ont pu être donnés et d'autres actions nécessaires à la réorganisation de la formation n'ont pu être entreprises.

L'annexe "K" indique la répartition des responsabilités que se sont partagées les permanents du service. On peut affirmer que la participation aux différents organismes, que ce soit dans les instances du mouvement ou dans les institutions à l'extérieur, ne s'effectue que partiellement et que le suivi des conseils centraux et fédérations est nettement insuffisant.

Les permanents du service d'éducation sont contraints d'organiser, d'animer, de diriger des sessions, à la demande, à la pièce, à longueur de semaine, un peu partout dans la province, ce qui les empêche de consacrer suffisamment de temps à leur travail prioritaire comme préparer et réviser les contenus, bâtir les programmes, préparer des projets spécifiques, mettre au point les instruments, suivre les instances du mouvement pour mieux connaître les besoins et les mandats de formation, préparer des rapports au mouvement et aux gouvernements pour l'obtention de subventions, assurer le suivi dans les conseils centraux et fédérations, faire la formation des salariées, entretenir des liens avec les institutions d'enseignement et les organismes préoccupés de l'éducation des adultes, etc...

En plus, de temps à autre, on soutirera à l'équipe un permanent pendant des semaines, voire des mois, soit pour travailler à plein temps avec le comité d'orientation ou à la permanence de la condition féminine, soit pour s'occuper des relations internationales de la CSN.

Alors que les besoins de préparation, de rédaction, de révision de contenus, de programmes, d'instruments et de publications de toutes sortes se multiplient; alors que l'intérêt des conseils centraux, des fédérations et des syndicats pour la formation s'accroît, ce qui requiert de plus en plus la collaboration des permanents du service à l'élaboration de programmes; alors que les mandats de congrès s'accumulent, que ce soit pour "la formation des officiers de conseils centraux et de fédérations" pour laquelle il faut préparer un contenu, que ce soit "la question nationale" ou la "santé-sécurité"; alors que le nombre de sessions augmente aussi rapidement que les types nouveaux de sessions qu'il faut préparer; alors que le besoin d'intégrer dans les contenus les questions relatives à la condition féminine et à la dimension internationale devient une urgence; alors que les programmes de subventions gouvernementales à l'éducation syndicale exigent de plus en plus de présentation de projets, de rapports administratifs et d'évaluation; l'équipe de permanents du service d'éducation se retrouve diminuée en nombre.

En effet, en 1976, on y comptait six permanents assumés directement par les budgets de la CSN alors qu'en 1979, on n'en retrouve que cinq. Le calcul est simple: en 1976, Frenette, Doré, Brochu, Légaré, Morin et Racicot; en 1979, Boucher, Doré, Brochu, Guérard et Beaudoin. Il est entendu que nous excluons André Tremblay dont le salaire provient des subventions de l'ACDI.

Le travail de préparation et de révision des contenus, des programmes, de mise au point de guides, d'instruments, etc... est considérable et essentiel à la démarche de formation du mouvement.

Nous sommes très conscients des contraintes auxquelles la CSN doit faire face en terme de ressources, mais les objectifs qu'elle poursuit,

les débats, les thèmes de réflexion et de discussion qu'elle suscite par les orientations qu'elle met de l'avant supposent de plus en plus de besoins de formation qui se font effectivement sentir.

Il nous apparaît donc inévitable d'envisager, dans le concret et l'immédiat, l'addition d'au moins une personne au service d'éducation et la mise en place des conditions pour la formation de formateurs.

Les relations avec les institutions d'enseignement

Voir Annexe "L".

* * * *

V - MECANISMES DE PREPARATION ET D'ADOPTION
ET HOMOGENIETE DES CONTENUS

Voir Annexe "M".

* * * *

VI - DOSSIERS DIVERS

1) HISTOIRE DE LA CSN

Voir Annexe "N".

2) LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Voir Annexe "O".

3) ACCES AUX ONDES.

Voir Annexe "P".

4) POLITIQUE DE RELATIONS ET DE SOLIDARITE INTERNATIONALES

Voir Annexe "Q".

5) ECOLE PERMANENTE

Rapport verbal par André L'Heureux.

6) LES PUBLICATIONS DU SERVICE

La situation

Malgré les efforts entrepris par le service, depuis quelques années, pour la préparation des contenus, tout comme pour l'ensemble du matériel didactique, la formation à la CSN est passablement dépourvue en matière de documentaion écrite. A part quelques petites plaquettes qui circulent depuis un bon moment, il y a très peu de choses. Les documents produits par le service ont consisté surtout en des guides de formation à l'usage des formateurs.

Le service a bien produit d'autres textes qui sont en partie le contenu de "la formation sur la base du syndicalisme CSN", mais à cause de la nécessité de réviser et de compléter ce contenu, seulement une partie est laissée aux participants à l'issue des sessions. Les petites brochures qui sont aussi laissées aux participants devraient être révisées pour une remise à jour, mais le service n'arrive pas à trouver le temps et les énergies nécessaires à le faire. Il en résulte que les militants repartent des sessions de formation sans être suffisamment documentés sur les sujets étudiés et sans autres lectures militantes.

La situation n'est pas mieux quant au matériel nécessaire à la diffusion des services disponibles en éducation; les programmes, les politiques et les autres équipements didactiques sont inconnus des militants. Les responsables n'ont pas d'information écrite sur les différentes sessions possibles avec une description sommaire du contenu qui pourrait servir à la préparation des programmes locaux, aux convocations et au recrutement des participants.

Là encore, c'est la mobilisation des permanents du service à la tenue des sessions dans le champ qui empêche le service d'arriver

à mettre au point cette documentation essentielle à la bonne marche de la formation.

Le processus n'est pas aussi simple qu'on pourrait être porté à le croire. Les documents pour une aussi large diffusion doivent être soigneusement préparés, rédigés, étudiés en équipe, révisés et adoptés comme publications du mouvement. Les écrits qui doivent servir à la formation doivent être le reflet fidèle des orientations syndicales et politiques de la CSN.

Le projet

Dans la mesure où nous pourrions y affecter une personne durant quelques semaines, au moins pour la partie qui concerne la présentation du programme, la description sommaire des contenus pour large diffusion et des instruments et guides à l'usage des responsables d'éducation, nous projetons de produire une série de plaquettes, dépliants et brochures qui, tout en personnifiant le service d'éducation, s'identifieraient aux publications de la CSN.

Un travail à cet effet est déjà commencé en collaboration et en coordination avec le service d'information qui a entrepris une démarche semblable au niveau de l'ensemble des publications de la CSN.

Nous projetons également la préparation de ce qui pourrait être appelé: "Guide du Responsable de Formation". Ce manuel contiendra la politique d'éducation, les programmes, une description des contenus, le rôle du responsable et du comité d'éducation d'un conseil central ou d'une fédération, tout le processus de préparation d'un programme et l'adoption d'un budget en conséquence, les modèles de convocation et la préparation des différents types de sessions.

La préparation de cet instrument s'inscrit dans une démarche en vue de travailler de plus près avec les responsables d'éducation des conseils centraux et des fédérations pour assurer un meilleur suivi de la formation et une meilleure uniformisation.

La réflexion et les interrogations que suscitent les sessions de formation ont besoin d'être alimentées par des lectures pertinentes. Le service d'éducation devrait donc arriver à moyen terme à la publication, en collaboration étroite avec le service d'information et possiblement le service d'action politique, d'une revue contenant des analyses, des synthèses et des dossiers qui soient en relation avec les thèmes développés dans les sessions de formation et qui permettent de poursuivre la réflexion, d'approfondir les sujets et de mieux refléter dans l'action le résultat de la formation. La publication bimestrielle d'action et de réflexion "Aujourd'hui" de la CFDT est un exemple intéressant d'une telle initiative.

* * * *



R A P P O R T

D E S

A C T I V I T E S

D E

F O R M A T I O N

1 9 7 8 - 7 9

SERVICE D'EDUCATION - CSN

NOMBRE DE PARTICIPANTS 5,499

NOMBRE DE SYNDICATS 1,618

NOMBRE DE JOURS 463

ACTIVITES DE FORMATION 1978-79

<u>ACTIVITES DE FORMATION</u>	<u>NOMBRE DE PARTICIPANTS</u>	<u>NOMBRE DE SYNDICATS</u>
Formation de base	952	403
Officiers de C.C. et Féd.	224	---
Responsables à l'information	107	70
Condition féminine	111	15
Agents de griefs, dél. de dep.	469	112
Officiers de syndicats	678	350
Sécurité-santé	372	91
Militants à l'organisation	81	53
Consolidation	449	52
Autres	1127	38
T O T A L :	4570	1184
Plus: sess. prov. non réparties	153	24
CCNSP	776	410
G R A N D T O T A L :	5499	1618

<u>FEDERATIONS</u>	<u>NOMBRE DE PARTICIPANTS</u>	<u>NOMBRE DE SYNDICATS</u>
FNSBB	252	75
Commerce	620	163
FNEQ	216	25
FMMPC	793	150
FTPF	617	122
FAS	893	424
FESP	626	161
FNC	101	35
S.T.V.C.	165	23
FPSCQ	30	6
T O T A L : *	4313	1184

Ne comprend pas les sessions provinciales, d'officiers de C.C. et autres sessions dont nous n'avons pas la répartition par fédérations.

SESSIONS PROVINCIALES

FORMATEURS - SECURITE SANTE

Mtl - FESP	1 syndicat	1 participant
Mtl - FAS	2 "	2 "
Hull - FNSBB	1	1
Victo - FMMPC	1	1
Sag - FTPF	3	3
? - FTPF	2	2
	<u>10</u>	<u>10</u> (2 jours)

COLLOQUE CHANTIERS NAVALS

Sorel - MET	15 particip.	2 syndicats
Québec- MET	<u>10</u>	<u>2</u>
	25 part.	4 synd. (2 jours)

RESPONSABLES EDUCATION ET INFORMATION

Conseil Central Drummondville:	3 participants
Outaouais	2
Sept-Iles	2
Bas St-Laurent	2
Victoriaville	2
Sherbrooke	1
Saguenay	1
FTPF	<u>1</u>
	15 participants (5 jours)

COLLOQUE MULTI-NATIONALES

FTPF	38 participants
FMMPC	<u>54</u>
	92 participants (3 jours)

FNSBB - SECURITE-SANTE

Synd. constr. Est du Québec	4
Centre du Québec	6
Québec	17
Montréal	34
Laurentides	3
Saguenay	12
Nord-Ouest Qué.	4
Outaouais	6
Rimouski	1
Thetford Mines	1
Sud-ouest Qué.	2
Trois-Rivières	2
Sorel	<u>2</u>
	77 participants (13 syndicats)
	(24 jours)

FNSBB - DIRECTEURS DE GREVE

Montréal	3	
Nord-ouest Qué.	1	
Outaouais	1	
Sept-Iles	1	
Baie James	1	
Est du Québec	1	
Centre du Québec	1	
Québec	1	
Saguenay	<u>1</u>	
	11 participants	(10 syndicats)
		(6 jours)

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:

BAS ST-LAURENT

1er chiffre: nombre de participants

2e chiffre: nombre de syndicats

* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Del. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB							11/4					11	4
COMMERCE						17/4	7/2					24	6
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.						4/1	13/4					17	5
FPPF													
FAS	20/2					6/2	22/1					48	11
SERVICES PUBLICS						4/2	2/1					6	3
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	20/2	18/31*				31/9	55/18					106 + 18	29

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

.....9.....

124

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:

COTE NORD

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Déj. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB						3/3						3	3
COMMERCE						10/5					6/1	16	6
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.						1/1						1	1
FPPF					17/4	7/4						24	8
FAS						18/7						18	7
SERVICES PUBLICS						18/9					8/1	26	10
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCO													
TOTAL		7/1*			17/4	57/29					14/2	88 7	35

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

...14..

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
DRUMMONDVILLE

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB	7/3		1/1			8/2	4/2					20	8
COMMERCE	2/1											2	1
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.	4/2		1/1			5/1	1/1					11	5
FTDF					4/2							4	2
FAS	2/1		3/1			3/1	2/1					10	4
SERVICES PUBLICS	8/4					4/1	1/1					13	6
COMMUNICATIONS	1/1					5/2	1/1					7	4
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.	7/4		3/1			5/3	6/3					21	11
FPSCQ													
TOTAL	31/16		8/4		4/2	30/10	15/9					88	41

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

...9...

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
GASPESIE

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB													
COMMERCE	13/A											13	4
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.													
F'PPF													
FAS	20/9											20	9
SERVICES PUBLICS	7/4											7	4
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	40/17											40	17

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

...7....

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:

GRANBY

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB	1/1					7/4		2/1				10	6
COMMERCE						9/4		2/2				11	6
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.	3/2					5/5		4/3	7/1			19	11
FTPF													
PAS	1/1					8/4						9	5
SERVICES PUBLICS													
COMMUNICATIONS	1/1					2/2		2/1				5	4
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	6/5					31/19		10/7	7/1			54	32

NONBRE DE JOURS DE SESSIONS

...11...

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
JOLIETTE

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats

* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de Griefs Del. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION		NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
												participants	syndicats	
FNSDD					1/1							1	1	
COMMERCE	2/2		1/1		5/2	7/3						15	8	...!0...
FNEQ	1/1											1	1	
MINES, METALLURGIE, P.C.	1/1		2/1		2/1	2/1						7	4	
FTPF	2/2											2	2	
FAS	7/3		14/6		7/5	4/2						32	16	
SERVICES PUBLICS			2/1		1/1	1/1						4	3	
COMMUNICATIONS														
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.			2/1		6/2							8	3	
FPSCQ														
TOTAL	13/9	1*	21/10	35/?	22/12	14/7						70 + 35	38	

105

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
LAURENTIDES

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Déj. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSDB									16/1			16	1
COMMERCE													
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.													
FTEP													
PAS													
SERVICES PUBLICS													
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL									16/1			16	1

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
.....2.....

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
MONTREAL

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION		NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
												participants	syndicats	
FNSBB	1/1					3/3	1/1		26/2		1/1	32	8	...9.8...
COMMERCE	51/10		4/3			33/13	2/2		40/2		159/4	289	34	
FNRQ	7/6		1/1			5/5	3/2				160/2	176	16	
MINES, METALLURGIE, P.C.	17/10		2/1			36/17	5/3		10/1		277/5	347	37	
FITP	3/2		1/1			11/9	5/1		88/23			108	36	
PAS	244/124		14/10			48/47	23/16				49/6	378	203	
SERVICES PUBLICS	39/18		1/1			14/14	14/4		20/1		95/5	163	43	
COMMUNICATIONS	11/4		9/3			6/6	2/1				15/1	43	15	
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.														
FPSCQ						6/4					2/1	8	5	
TOTAL	373/175	12/12	32/20			162/118	55/30		184/29		738/25	1544 + 12	397	

1556

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:

NORD-OUEST QUEBECOIS

1er chiffre: nombre de participants
 2e chiffre: nombre de syndicats
 * nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Déj. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
ENSOB							12/1	1/1				13	2
COMMERCE													
FREQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.	14/1							11/1				25	2
PTPF								2/2				2	2
FAS								6/6				6	6
SERVICES PUBLICS								3/2				3	2
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FISCO													
TOTAL	14/1					12/1	23/12					49	14

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

1...5..

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
QUEBEC

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Déj. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION		NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
												participants	syndicats	
FNSBB	8/4		1/1			11/2						20	7	...7.3 1/2
COMMERCE	22/9		10/6	5/3	15/6	5/2			18/2		30/1	105	29	
FNEQ	27/2		1/1	1/1		5/1						34	5	
MINES, METALLURGIE, P.C.	10/6		3/3		14/4	1/1			45/1			73	15	
FTPF	21/7		3/2		7/5	19/4	128/5				45/2	223	25	
FAS	53/31		11/9	10/6		42/19	11/6		71/5			198	76	
SERVICES PUBLICS	17/10		5/5	2/1	18/8	35/10			17/10		220/1	314	45	
COMMUNICATIONS	1/1		1/1	1/1		2/1						5	4	
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.	6/3			2/1					32/2			40	6	
FPSCQ									22/1			22	1	
TOTAL	165/73	91/42	35/28	21/13	54/23	120/40	139/11		205/21		295/4	1034	213	

+ 91
1125

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
RICHELIEU-YAMASKA

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'Information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION		NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
												participants	syndicats	
FNSBB														
COMMERCE	14/9						3/2					17	11	...8....
FNEQ														
MINES, METALLURGIE, P.C.	2/1						5/2					7	3	
F'PPF														
FAS	7/5						6/3					13	8	
SERVICES PUBLICS	4/2						5/2					9	4	
COMMUNICATIONS														
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.	1/1											1	1	
FPSCQ														
TOTAL	28/18	14/1*					19/9					47	27	

+ 14
61

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
QUÉBÉCOIS

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Fed. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSDD	3/1							3/2				6	3
COMMERCE								2/2				2	2
FNEQ								1/1				1	1
MINES, METALLURGIE, P.C.													
FTEF								2/1				2	1
FAS	17/8							3/3				20	11
SERVICES PUBLICS	9/2							3/1				12	3
COMMUNICATIONS	2/1											2	1
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	31/12	6/2						14/10				45	22

51

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

...6...

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
SAGUENAY

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Fed. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB	6/2				12/1	2/1						20	4
COMMERCE	15/9				16/11	13/6						44	26
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.	3/1											3	1
FTPF	17/7				17/9	7/2					5/3	76	21
FAS	7/4					6/4						13	8
SERVICES PUBLICS	7/3					9/6						16	9
COMMUNICATIONS	2/2					5/2					27/2	34	6
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	57/28	22/2*			75/21	42/21					32/5	206	75

228

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
...31...

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
SEPT-ILES

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Déj. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSDB													
COMMERCE	6/1				21/1							27	2
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.	1/1											1	1
FTTF													
FAS	14/3											14	3
SERVICES PUBLICS	2/1											2	1
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	23/6				21/1							44	7

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

...5...

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
SHAWINIGAN

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION		NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
												participants	syndicats	
FNSBB								1/1				1	1	
COMMERCE						22/14		2/2				24	16	...2.5...
FNEQ														
MINES, METALLURGIE, P.C.	18/1					21/14		6/3	15/1			60	19	
FTPF	33/1				53/1			5/3	22/1			113	6	
FAS						34/24		1/1				35	25	
SERVICES PUBLICS														
COMMUNICATIONS														
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.				50/1							45/1	95	2	
FPSCQ														
TOTAL	51/2			50/1	53/1	77/52		15/10	37/2		45/1	328	69	

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
SHERBROOKE

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION		NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
												participants	syndicats	
FNSDB						2/1						2	1	
COMMERCE						3/1						3	1	...17...
FNEQ														
MINES, METALLURGIE, P.C.						7/3		2/2				9	5	
FTEF					40/9	12/2		4/3			3/1	59	15	
FAS					13/7	31/6		3/2				47	15	
SERVICES PUBLICS								1/1				1	1	
COMMUNICATIONS														
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.														
FPSCQ														
TOTAL		7/1*			53/16	55/13		10/8			3/1	121	38	

+ 7
128

Année: 1978-79

CONSEIL CENTRAL:
SOREL

ACTIVITES DE FORMATION

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Fed. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs D&I. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
PNSBB	2/1				8/6							10	7
COMMERCE	2/1											2	1
PNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.	27/8				12/9							148	17
FITP													
FAS	2/2				3/1							5	3
SERVICES PUBLICS	8/3				2/2							10	5
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	41/15				134/18							175	33

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

...9...

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
SUD-OUEST QUEBECOIS

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs délé. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION		NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
												participants	syndicats	
FNSIB						1/1						1	1	
COMMERCE														..10..
FNEQ						1/1						1	1	
MINES, METALLURGIE, P.C.														
FPPF					3/2							3	2	
PAS						4/2						4	2	
SERVICES PUBLICS						2/1						2	1	
COMMUNICATIONS														
TEXTILE, VTEMENT, CHAUSS.														
FPSCQ														
TOTAL		17/8			3/2	8/5						11 + 17	7	

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
ST-JEAN

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Del. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB						1/1						1	1
COMMERCE	5/2			5/1		9/2						19	5
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.	1/1					3/3						4	4
FTEPF						1/1						1	1
FAS	1/1					2/1						3	2
SERVICES PUBLICS	4/2					3/2						7	4
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	11/6	19/2*		5/1		19/10						35 +19	17

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
.....9.....

54

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
THETFORD MINES

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSDB													
COMMERCE													
FNEQ													
MINES, METALLURGIE, P.C.	16/3				15/2							31	5
FPPF													
FAS	5/4											5	4
SERVICES PUBLICS	3/1											3	1
COMMUNICATIONS													
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	24/8	11/2			15/2							39 + 11	10

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

.....6.....

50

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
TROIS-RIVIERES

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB	4/1							1/1				5	2
COMMERCE	2/1											2	1
FNEQ								3/1				3	1
MINES, METALLURGIE, P.C.	2/1							2/2				4	3
FTPF													
PAS	6/2											6	2
SERVICES PUBLICS	10/5							3/2				13	7
COMMUNICATIONS					3/1							3	1
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
FPSCQ													
TOTAL	24/10				3/1			9/6				36	17

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS

.....
4

Année: 1978-79

ACTIVITES DE FORMATION

CONSEIL CENTRAL:
VICTORIAVILLE

1er chiffre: nombre de participants
2e chiffre: nombre de syndicats
* nombre de sessions

	Formation de base	Officiers de C.C. et Féd. *	Responsables à l'information	Condition féminine	Agents de griefs Dél. de dép.	Officiers de syndicats	Sécurité santé	Militants à l'organisation	Consolidation	Formateurs	Autres	TOTAL PAR FEDERATION	
												participants	syndicats
FNSBB						3/2						3	2
COMMERCE						5/2						5	2
FNEO													
MINES, METALLURGIE, P.C.			6/4		6/3	11/5						23	12
FTEP					3/1							3	1
FAS			4/3			5/5						9	8
SERVICES PUBLICS			1/1		6/5	5/2						12	8
COMMUNICATIONS						5/1						5	1
TEXTILE, VETEMENT, CHAUSS.													
PDSCQ													
TOTAL			11/8		15/9	34/17						60	34

NOMBRE DE JOURS DE SESSIONS
.....7.....

ANNEXE "B"

R A P P O R T

D ' A C T I V I T E S

1 9 7 8 - 7 9

FORMATION INTERNATIONALE A LA CSN

FORMATION INTERNATIONALE À LA CSN

RAPPORT D'ACTIVITES 1978-1979

Introduction

Le programme de formation internationale tel que proposé de façon permanente comprend plusieurs facettes:

- . Intégration de la dimension internationale à la formation de base.
- . Intégration à la formation avancée (officiers de fédérations et de conseils centraux)
- . Activités spécifiquement internationales (Séminaires, échanges de militants, tournées d'information, etc...)
- . Développement d'une information internationale régulière (v.g. Le Travail, Nouvelles CSN, etc...)

Cette action de formation internationale est également reliée aux questions suivantes:

- . Collaboration et/ou participation à d'autres organismes v.g. CISO.
- . Politique de relations et de solidarité internationales.
- . Subventions et financement extérieur v.g. ACDI.

L'on trouvera en annexe le projet de programme de formation internationale tel que préparé par le Service d'éducation en date du 6 février 1979 pour être présenté aux instances appropriées de la CSN.

ACTIVITES 78-79

De septembre à décembre 1978, le responsable de la formation internationale au sein du Service d'éducation a consacré pratiquement tout son temps aux activités suivantes:

- . Participation à la rencontre du groupe de travail de la CMT sur la formation.

- . Organisation du colloque - échange Québec - Porto-Rico.
- . Organisation du Séminaire sur les multinationales en collaboration avec FTPF et FMMPC.
- . Travail de clarification de la "plateforme CISO" (rôle et orientation)

De janvier à juin 79, ce sont les activités suivantes qui ont reçu le plus d'attention:

- . Préparation et participation à la mission CSN en Amérique Latine - rédaction du rapport.
- . Amorce du travail de réflexion du Comité d'orientation, du Comité Exécutif et du Conseil Confédéral sur une politique de relation et de solidarité internationale.
- . Elaboration d'une première page d'information internationale pour le journal "Le Travail" - préparation de capsules d'informations pour "Nouvelles CSN".
- . Préparation et organisation (en collaboration avec CISO) de la visite et de la tournée des syndicalistes du Guatemala durant avril et mai.
- . Participation avec le "Mouvement Québécois contre le racisme" à l'organisation du colloque contre le racisme tenu fin mai.
- . De façon régulière, une grande partie du temps a été consacrée au dossier des relations et de la solidarité internationales: recherche et préparation de dossiers, élaboration de positions d'appui de la CSN, envoi de télégrammes, etc... Egalement réception, rencontres et organisation du séjour de plusieurs visiteurs étrangers.

A cause de la pression des sollicitations quotidiennes et à court terme au plan des questions de solidarité internationale et des difficultés de coordination inhérentes aux nécessités du Service, l'on doit déplorer le fait qu'un dossier prioritaire, celui de l'intégration de la dimension internationale à la formation de base n'ait pratiquement pas été touché.

LA

FORMATION

DES

SALARIES

RAPPORT FORMATION DES SALARIES

Il faut se rappeler que certaines dispositions de la convention collective s'appliquent à la formation:

Annexe E - Formation

- E-01 Un conseiller syndical parmi les salariés du service d'éducation est assigné à la formation du personnel
- E-02 Le salarié peut assister sans perte de salaire et avec dépenses prévues à l'annexe A et B à toutes les sessions de formation organisées à son intention après avis à son supérieur autorisé lequel toutefois ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.
- Sur demande, le supérieur autorisé soumet alors par écrit à l'intéressé et au syndicat la raison motivant son refus.
- E-03 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'obtention de sa permanence, suivre le ou les cours de formation appropriés. Un nouveau conseiller syndical doit suivre une période d'entraînement de quatre semaines avant de prendre charge de dossiers ou d'assumer un travail régulier. Lorsqu'il s'agit d'un employé de bureau, la période d'entraînement est d'une semaine. De plus, les salariés du mouvement doivent suivre à tous les trois ans une des sessions de formation organisées à leur intention.
- E-04 Les cours de formation prévus à la présente annexe sont élaborés et décidés par le comité permanent à la négociation.

Le comité permanent à la négociation a constitué son propre comité de la formation syndicale:-

Les représentants de la partie confédérale:- Gilles Grenier(CSN)
- Pierre Léonard(FNEQ)

Les représentants de la partie syndicale:- Denis Goulet
- Raymonde Danis
- Conrad Lagueux
- André Racicot

Les sessions qui s'adressent aux nouveaux salariés sont inscrites dans des semestres différents (ex: négociation à l'automne, arbitrage au printemps) pour permettre une inscription aux deux sessions sans charger trop le calendrier d'un même semestre.

Les sujets des sessions

La formation des salariés se divise en trois grandes catégories:-

- 1- Les sessions de base nécessaires à l'obtention de la permanence pour les nouveaux salariés (cinq jours).
- 2- Les sessions spéciales ou journées spécialisées répondant à un besoin particulier.
- 3- Les sessions Réflexion.

1- Les sessions de base

A) Organisation phase 1

Contenu:- Les principales notions rattachées à la formation d'un nouveau syndicat.

- enquête
- requête en accréditation - conditions
- l'unité appropriée
- le caractère représentatif

Participants:-

Les sessions sont organisées de façon à rejoindre les conseillers syndicaux des Conseils Centraux, et quelques militants qui travaillent à l'organisation.

Date:- Selon les besoins et les possibilités.

B) Organisation phase 11

Contenu:- Les principales notions permettant d'agir devant un commissaire du travail ou le Tribunal du travail.

- la soumission du cas
- la preuve
- la contre-preuve
- les principaux éléments de toute requête

Participants: Les sessions sont organisées de façon à rejoindre les conseillers syndicaux des Conseils Centraux.

Date:- Selon les besoins et les possibilités.

C) Négociation

Contenu:- 1) Discussion sur le sens de la négociation à la CSN

11) Analyse de certains articles d'une convention collective.

111) Certaines préoccupations d'un représentant syndical à la table de négociation.

1V) Certains comportements vis-a-vis le comité de négociation et vis-à-vis l'employeur.

Participants:- Les nouveaux conseillers syndicaux des fédérations (très majoritairement)

Date:- à l'automne

D) L'arbitrage des griefs:

Contenu:- - discussion sur le sens de l'arbitrage des griefs et les conséquences dans une perspective de syndicalisme de combat.

- Les principales notions de droit
 - l'enquête
 - la preuve
 - la contre-preuve
 - etc...

Participants:- Les nouveaux conseillers syndicaux des fédérations (très majoritairement)

Date:- Le printemps

Remarques:- Cette session est très demandée, si bien que nous avons organisé 2 sessions au printemps 79.

E) Initiation au mouvement syndical

Contenu:- Histoire de la CSN
Structure de la CSN
L'orientation de la CSN
Principales activités de la CSN

Participants:- Les salariés employés de bureau

Date:- Une fois par année:- le printemps
Possibilité d'une session à l'automne selon le besoin.

11- -Les sessions spéciales

A) La direction des grèves (5 jours)

Contenu théorique:- Réflexion sur le sens de la grève
Préparation de la grève (rapport de force) (Comité, informations etc...)
Déroulement de la grève
- vote de grève
- résolutions
- actions
- F.D.P.
- retour au travail

Contenu pratique:- Ceux qui parmi les participants sont considérés aptes à remplir le poste reçoivent une formation pratique en participant à une ou des grèves en cours.

Remarques:- 1) Depuis la mise en marche de cette session la sélection des participants a pris plus d'importance de façon à trouver des militants qui pouvaient devenir directeur de grève par la suite.

	<u>Militants</u>	<u>Cons. syndicaux</u>
Printemps 77:-	30	6
Printemps 78:-	15	
Printemps 79:-	13	
	<hr/>	<hr/>
	58	6

2) Il a été décidé que la session des militants s'adresserait exclusivement à des militants parce que l'expérience et les attentes ne sont pas les mêmes que celles des conseillers syndicaux qui ont déjà dirigé des grèves.

3) Nous sommes à faire la liste des conseillers syndicaux qui n'auraient pas suivi la session pour analyser le besoin d'une session particulière.

Participants:- Des conseillers syndicaux qui n'avaient pas d'expérience de grève et des militants en vue de devenir directeur de grève après la période du stage pratique.

Date:- Depuis 77, la session s'est tenue au printemps. Cependant, il est en discussion d'en tenir une au cours de l'automne 79.

Deux sessions particulières ont été organisées pour tenir compte du contexte particulier des négociations sectorielles. Une pour les salariés de la FNSBB et une autre pour les salariés de la FAS.

B) Sécurité Santé

Deux (2) sessions de trois (3) jours ont été organisées à l'adresse des salariés, une en décembre 77 et l'autre en avril 78. Au total, on a compté que cinquante (50) participants. A cause de cette expérience pour le moins décevante, le comité confédéral d'éducation et le comité

syndical d'éducation ont décidé au printemps 79 de tenter de rejoindre les salariés sur la base des équipes de travail. Le projet quoiqu'adaptable à des situations particulières prévoyait une journée de formation générale et une journée particulière axée sur les problèmes propres aux secteurs professionnels concernés.

Comme les équipes de travail ont des agendas très chargés et que le responsable à la formation devait rencontrer les équipes de travail pour discuter des pratiques syndicales (on verra en détail plus loin), si l'on ajoute les discussions sur le projet de loi 17 il n'a pas été possible de mettre ces sessions en marche au printemps.

Depuis la rentrée et pour une bonne période les activités de la CSN sont centrées sur le projet de loi 17, il n'a donc pas été possible à date de prévoir des rencontres d'équipe.

Aussitôt que le bill 17 sera adopté (avec les amendements proposés par la CSN bien sûr) il faudra organiser des sessions spéciales pour les salariés de façon à connaître à fonds les implications de la loi pour pouvoir conseiller les syndicats dans leur action.

De même il faudra fournir les renseignements nécessaires aux conseillers syndicaux qui peuvent maintenant agir dans la revision des cas devant la CAT.

C) Session pour les arbitres de l'assurance-chômage

A la demande du vice-président responsable André L'Heureux nous avons organisé une première session de trois (3) jours en février 79 selon les données suivantes:-

- Contenu:-
 - Rôle du représentant syndical
 - Etude des principaux éléments de la loi d'assurance-chômage.
 - Analyse des principales décisions et de la jurisprudence concernant les raisons généralement invoquées par les réclamants.
 - Dissidence de l'arbitre syndical - nécessité comment les rédiger.

Participants:- vingt(20) militants et trois(3) conseillers syndicaux qui agissent comme arbitre.

Remarques:- La même session devrait être organisée pour ceux qui n'ont pas participé et pour les militants qui commencent à siéger comme arbitre.

D) Session sur la loi de l'assurance-chômage

Le service d'action politique en collaboration avec le service d'éducation a organisé une session de trois (3) jours sur la loi de l'assurance-chômage.

Contenu:- Connaissance théorique des principaux points de la loi.

Application pratique de la loi.

Participants:- Les salariés des conseils centraux qui ont effectivement à aider les membres dans l'application de la loi.

E) Assurances et régime supplémentaire de rentes

Une session a été organisée. Seulement 3 permanents et deux (2) militants ont manifesté leurs intérêts.

F) R.R.E.G.O.P. (régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics)

Une session a été annoncée. Elle a été annulée faute de participants.

Remarques sur les points E) et F)

Le peu d'intérêt pour ces sessions est-il vraiment révélateur d'une grande connaissance de la technique et du fonds des problèmes que veulent régler ces bénéficiaires marginaux ou est-il révélateur d'un manque d'intérêt parce qu'il y a ignorance totale et que la négociation et l'application de ces bénéficiaires marginaux sont laissées à des spécialistes.

Le C.I.F. aura à discuter de la nécessité de ces sessions et des moyens de rejoindre les conseillers syndicaux qui ont besoin de connaissances additionnelles dans la négociation et l'application de ces bénéfices.

3) Les sessions réflexion

A la suite d'une session de réflexion des membres du Bureau Confédéral (décembre 76) sur le fonctionnement de la société capitaliste on organisait pour les salariés des sessions "Réflexion". Cette démarche se faisait en même temps que le service d'éducation élaborait le contenu des sessions de Formation de Base (Base du syndicalisme CSN) pour les militants syndicaux dans les régions. Les sessions "Réflexion" pour les salariés et les sessions formation de base pour les militants étaient axées sur les mêmes thèmes.

- Contenu:-
- A) Le fonctionnement de la société capitaliste. (exploitation des travailleurs)
 - B) Le syndicalisme
 - évolution historique
 - la CSN - histoire
 - orientation
 - caractéristiques
 - C) Les pratiques syndicales
 - rôle du salarié
 - adaptation de l'action à l'orientation et aux politiques de la CSN

A ce contenu du début s'est ajouté un thème particulier:

- Les groupes politiques
- origines
- orientations
- différences

Participants:- Pour la période de janvier 77 à septembre 78, au total 107 salariés. 79 conseillers et 28 employés de bureau ont participé à ces sessions.

Difficultés rencontrées:-

Au cours de l'année 77 et du premier semestre de 78, les sessions ont dû être annulées à cause d'un trop petit nombre de participants à chacune.

Il faut distinguer entre le nombre d'inscriptions le nombre de participants. En effet à toutes les sessions se sont inscrites entre 15 et 20 personnes cependant, dans les jours qui précédaient immédiatement la session ou, le matin même du premier jour d'une session les personnes inscrites à cause d'activités urgentes imprévues lors de l'inscription informaient le service de l'impossibilité de participer (un lundi matin il y avait 3 participants au rendez-vous sur 22 inscriptions.)

Solution - rencontre des équipes de travail

- 1) Devant cette situation généralisée, le comité du C.M.P. décidait à l'automne 78 que durant le 1er semestre de 79, le responsable de la formation rencontrerait les équipes de travail dans le but:
 - 1) la poursuite du débat sur les pratiques syndicales (suite des journées conjointes des 17 et 18 octobre 78)
 - 2) Discussion sur la formation des salariés
 - 3) Participation des salariés aux différentes instances (voir doc. A - pour détails)

Résultats des rencontres des équipes de travail

1- Difficulté de rencontrer l'équipe

Les agendas des équipes sont souvent fixés avant que la convocation soit faite, de sorte qu'il est très difficile d'obtenir deux jours pour les sujets déterminés:

FTPF	2 jours
Métallurgie	1 journée
FESP	½ journée
Les autres	à établir plus tard

2- Difficulté de continuer le débat sur les pratiques syndicales

Chaque équipe a sa propre vie, son passé et son présent et aussi ses préoccupations immédiates. De sorte que la discussion sur les pratiques syndicales arrivent comme un sujet en dehors d'une certaine réalité - ou d'une réalité trop concrète ou d'un moment à passer avec le responsable du service.

La réflexion nécessite une certaine atmosphère de recul dans le temps et dans la discussion des problèmes quotidiens, ce qui ne peut se réaliser d'une façon spontanée.

3- Nécessité de reprise des sessions Réflexion

Chaque équipe rencontrée a soutenu la nécessité de reprise des sessions "Réflexion" :-

- 1- occasion d'approfondir les orientations CSN
- 2- occasion de confronter notre façon d'agir par rapport à la sorte de syndicalisme qu'on veut pratiquer.
- 3- occasion de réfléchir (ce que ne permet pas l'action)
- 4- les salariés doivent avoir l'occasion de faire les mêmes réflexions que les militants des syndicats.

Plusieurs conversations en dehors des discussions officielles arrivent à la même conclusion.

4- Moyens d'assurer la participation des inscrits

"La formation doit devenir une préoccupation collective de l'équipe de travail sinon elle restera une activité secondaire et un choix individuel".

Il faut arriver, et sur cela les équipes rencontrées sont d'accord, à ce que les équipes de travail décident à la fois de l'inscription des participants et de la façon de les remplacer durant tous ses activités urgentes lors de son absence à cause d'une session.

Perspectives à court terme

Le comité du C.M.P. est d'accord sur le principe de la reprise des sessions "Réflexion" une fois le principe accepté, la réalité obligera les responsables des fédérations et des conseils centraux, avec les coordonnateurs et directeurs des services à croire à la nécessité des sessions Réflexion et à prendre les moyens nécessaires pour amener les salariés à y participer.

En terme de conclusion

La sorte de syndicalisme que l'on veut vivre à la CSN, les orientations de la CSN doivent se concrétiser dans les gestes quotidiens dans la façon de penser et d'agir de ceux qui sont la CSN auprès des membres, chaque jour, tous les jours, de ceux qui l'incarnent en négociation, en arbitrage, à la direction des grèves, à l'organisation etc...

Ceux qui sont la "permanence" de la CSN, ses salariés, doivent avoir l'occasion de se questionner et aussi d'apprendre la CSN autrement chacun "sera" sa propre CSN, à sa propre dimension selon ses propres conceptions et non à la dimension de "LA CSN".

ANNEXE D

FORMATION

SUR

LA

CONDITION

FEMININE,

BILAN DES SESSIONS SUR
LA CONDITION FEMININE
JUN 1978 à JUN 1979.

Voici un rappel des décisions du congrès de 1976 reconduites en 1978 relativement à la formation sur la condition féminine:

"Nous recommandons que la CSN prenne des mesures particulières pour que les ressources de la centrale puissent être des instruments au service de la lutte contre l'oppression des femmes et donc que la CSN décide...

(25) que les divers services et instances du mouvement traduisent ces objectifs dans leurs activités propres".

"Il nous apparaît particulièrement prioritaire, dans ce cadre, d'insister sur la formation en faisant en sorte...

(33) que la CSN, par ses instances et le service d'éducation, mette sur pied des sessions de formation qui donneraient aux femmes les moyens de s'impliquer dans des luttes revendicatives contre différents aspects de leurs oppression...

que des sessions de réflexion sur la condition féminine s'adressant aux travailleurs et travailleuses soient organisées autant que possible sur une base régionale...

que chaque activité d'éducation devienne l'occasion d'amorcer une prise de conscience du problème des femmes s'intègre davantage à la lutte des travailleurs...

que cette question fasse partie du programme de formation que les salariés du service d'éducation se sont donné...

le service d'éducation doit jouer un rôle au niveau de la diffusion des clauses-types sur les sujets d'intérêt particulier pour les femmes...

que la question de la condition des femmes soit intégrée aux programmes de formation des employés du mouvement en l'adaptant aux différents types de sessions (négociation, employés de bureau, organisation, grèves...)...

afin de réaliser ce programme, que des outils de formation soient préparés en collaboration avec le comité sur la condition féminine de la CSN".

Depuis le congrès de 1976 plusieurs sessions portant sur la condition féminine se sont tenues.

De juin 1978 à juin 1979 voici les sessions qui regroupèrent à différents niveaux des militantes et des militants de la CSN:

SESSIONS SUR LES REVENDICATIONS PRIORITAIRES

CONTENU porte sur les revendications prioritaires retenues par la CSN lors de ses congrès soit: A travail de valeur égale, salaire égal, congé de maternité, avortement, contraception, garderies. Le but de ces sessions est d'informer plus à fond les militantes et les militants de la CSN afin qu'ils puissent être mieux équipés pour mettre de l'avant ces revendications dans leur milieu.

PARTICIPANTS les membres intéressés de tous les syndicats CSN - environ 125 à chaque session.

SESSIONS une à l'automne avait pour thème: "Pour une maternité librement consentie" portait 2 des revendications prioritaires, le congé de maternité et l'avortement-contraception.

Celle tenue au printemps portait sur la revendication: "A travail de valeur égale, salaire égal".

BILAN très positif selon les évaluations des participantes et participants. Permet d'atteindre surtout des militantes qui ne participent pas habituellement aux instances de la CSN donc de les intégrer davantage au mouvement. C'est une occasion de plus pour démontrer que la lutte des femmes est le combat de tous les travailleurs.

SESSIONS DE COORDINATION POUR LES COMITES REGIONAUX DE LA CONDITION FEMININE.

CONTENU dossiers préparés par le comité de la condition féminine CSN portant sur des thèmes particuliers et sur l'actualité. Bilan des actions menées au niveau de chaque région et projets d'actions.

PARTICIPANTS membres des comités régionaux de la condition féminine.

SESSIONS 5 regroupant de 20 à 30 participantes.

BILAN aide les membres des comités régionaux à continuer leur action. Permet d'échanger sur les réalisations et les difficultés rencontrées. Décentralise le travail du comité de la condition féminine CSN.

SESSIONS REGIONALES

CONTENU Analyse de la CSN sur l'oppression spécifique des femmes (re: document rose). Les revendications prioritaires, Comment s'organiser dans une région.

PARTICIPANTS membres du comité régional et autres militantes et militants intéressés.

SESSIONS 2 sessions tenues dans les conseils centraux de Montréal et Québec.

BILAN Aide les comités à se structurer, permet une sensibilisation des syndicats de la région pour éventuellement mieux mener des actions au niveau de la négociation de la convention.

SESSIONS DANS DES SYNDICATS EN GREVE
OU EN NEGOCIATION

CONTENU leurs conditions de travail, les objectifs de leur négociation en lien avec les revendications prioritaires de la CSN sur la condition féminine.

PARTICIPANTS les membres du syndicat

SESSIONS 2 dans des syndicat en grève et une dans un syndicat en négociation.

BILAN contribue à faire des revendications spécifiques des femmes celles de l'ensemble des membres du syndicat.

SESSIONS DANS LES FEDERATIONS

CONTENU Les orientations de la fédération en lien avec les revendications de la CSN sur la condition féminine - Comment intégrer ces revendications dans la négociation. Comment organiser la mobilisation à l'intérieur de la fédération.

PARITICIPANTS des membres des syndicats de la fédération ou de comité de la condition féminine.

SESSIONS à la FAS 1 journée dans le cadre d'une session de 3 jours organisée pour les infirmières de la fédération.
à la FNEQ une session de 2 jours pour le comité de la condition féminine de la fédération.

BILAN Fait partie de la sensibilisation des militants du Front Commun qui négocient actuellement sur les droits parentaux.

SESSIONS DES EMPLOYEES DE BUREAU
SALARIEES DE LA CSN.

CONTENU les orientations de la CSN sur la condition féminine.
Le rôle que peuvent jouer les employées de bureau pour contribuer à mettre de l'avant ces revendications, dans le cadre de leurs fonctions.

PARTICIPANTS employés de bureau de différentes régions environ
12.

SESSION 1/2 journée dans le cadre d'une session de 5 jours
pour les salariées de la CSN.

BILAN l'expérience semble avoir été positive et sera
reprise pour l'ensemble du programme de formation
des salariées CSN.

SESSIONS

POUR LES

PRE-RETRAITES

SESSIONS POUR LES PRE-RETRAITES

- Origine** - Université de Montréal,
Education permanente.
- But** - . Préparation à la retraite.
. Réflexion sur divers aspects de la vie d'un
retraité.
. Développer des moyens collectifs pour corriger
certaines situations et faire certaines
revendications syndicales et sociales.
- Contenu** - Voir annexe.
- Participants** - Des membres à la veille de leur retraite ou qui
ont pris leur retraite depuis peu avec leur
conjoint.

Expérience-pilote

- A Sorel.
- Automne 78, printemps 79.
- 4 sessions (chacune groupant généralement des membres d'un
même syndicat).
- Résultat: . positif,
. demandes syndicales,
. création d'un comité régional.
- Caractéristiques: implication des syndicats et du conseil central
à l'organisation des sessions.

Dans le futur

- Automne 79: implantation des mêmes sessions dans d'autres régions (Montréal, Sherbrooke, Thetford Mines).
- Recherche d'animateurs dans le milieu syndical.
- Sélection des personnes-ressources.
- Coordination des activités par le service d'éducation CSN.
- Développer des demandes syndicales.
- Développer des services particuliers par les conseils centraux.

Service d'éducation

septembre 1979

PREPARER SA RETRAITE

POUR MIEUX LA VIVRE

Session de rencontres d'information et de formation
sur divers aspects de la préparation à la retraite

OBJECTIFS

- Rejoindre massivement les pré-retraités
- Fournir l'information sur les questions relatives à la retraite
- Outiller les pré-retraités, par l'identification de moyens concrets, pour une réelle prise en charge individuelle et collective de leur vie de retraite
- Favoriser, à long terme, des modifications au niveau des conditions de mise à la retraite

Des personnes ressources, infirmière, nutritionniste, éducateur physique, conseiller financier, psychologue, selon le thème de la soirée secondent le groupe dans sa démarche. L'animateur, responsable de la session, est présent à chaque rencontre et assure le bon fonctionnement du groupe.

Les rencontres sont d'une durée de deux heures et demie. Le groupe est limité à vingt personnes, de préférence le couple, quand il y a lieu.

PROGRAMME

- 1⁰ RENCONTRE: SOIREE D'ACCUEIL
Présentation des participants. Leurs projets de retraite. Leurs inquiétudes.
Présentation du programme. Discussion sur les thèmes proposés.
- 2⁰ RENCONTRE SUR LES QUESTIONS FINANCIERES I
Les revenus publics. Les revenus personnels de travail.
- 3⁰ RENCONTRE SUR LES QUESTIONS FINANCIERES II
Les revenus personnels de capital. Les revenus publics de dépannage. Les caractéristiques d'un budget de retraite. La situation socio-économique des retraités.
- 4⁰ RENCONTRE SUR LA SANTE
La physiologie du vieillissement. Les habitudes de vie. L'importance de la prévention. Une alimentation équilibrée. L'exercice physique. Les conditions de santé au travail
- 5⁰ RENCONTRE SUR LE LOGEMENT ET LES QUESTIONS JURIDIQUES
Partie 1: Le logement et les services
Les types d'habitation à la retraite. Les luttes actuelles des pré-retraités et retraités sur le logement.
Partie 2: Les questions juridiques
Les régimes matrimoniaux. Les successions et testaments. L'aide juridique. La cour des petites créances.
- 6⁰ RENCONTRE SUR L'ADAPTATION PSYCHOLOGIQUE A LA RETRAITE
Partie 1: Le travail, organisateur de toute une vie. Une situation de non-travail. Le retour à la maison. L'adaptation du couple. Les relations avec la famille. Le réaménagement des horaires. La communication.
Partie 2: L'occupation du temps à la retraite.
- 7^e RENCONTRE SUR LE ROLE SOCIAL DES RETRAITES ET L'EVALUATION DE LA SESSION
Partie 1: Le rôle social des retraités
Leurs conditions de mise à la retraite: l'amélioration du fonds de pension, la retraite facultative, la retraite graduelle, l'âge de la retraite, la réduction de tâches. Leurs revendications. Leurs solutions.
Partie 2: Evaluation de la session et suites à donner

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES

D'ACTION ET D'INFORMATION

DES SYNDICATS FAS FNEQ FESP FPSCQ

CCNSP - 1979

B I L A N

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION
DES SYNDICATS FAS FNEQ FESP FPSCQ - CCNSP

- BILAN -

PROJET: Lac Brôme - août 1978

C'est lors de la réunion annuelle de l'équipe élargie du Service d'éducation de la CSN (CSN-fédérations-conseils centraux) qui se tenait au Lac Brôme, la troisième semaine du mois d'août 1978, que les camarades Gilles Genest et François Demers, respectivement responsable national à l'Action et à l'Information du CCNSP, soumettaient à l'équipe d'éducation un projet de formation à l'intention des militants qui assument le leadership de nos structures locales d'appui à la négociation.

Ce projet fut dès lors pris au sérieux par les participants; l'intention fut acceptée par tous, même si ce projet n'était encore qu'à l'état embryonnaire, car tout restait à être défini, soit: quel en serait le contenu; qui en assumerait les coûts; quelles seraient les personnes affectées à sa réalisation; etc. etc. ...

Première contrainte

Les lois 55 et 59 adoptées le 5 juin 1978 venaient modifier les échéanciers pour ce qui est des échanges entre nous et avec les organisations patronales des matières à être négociées, et principalement les modifications apportées à la période de changement d'allégeance syndicale, celle-ci étant devancée de 6 mois.

Tous ces événements ont canalisé les énergies d'à peu près tout le monde, ce qui a apporté des retards considérables à la mise en chantier du projet. Donc, rien de concret pour en assurer la réalisation n'a été fait avant le 8 novembre 1978, malgré que les confrères Genest et Demers n'en continuaient pas moins la multiplication des consultations en vue d'éventuelles décisions formelles.

Le 8 novembre

Le 8 novembre 1978, lors d'une réunion des quatre responsables de l'équipe provinciale de mobilisation, soit les camarades Genest, Demers, Boivin et Cérat, on nous invite "Françoise Guérard et Yves Lessard" à les rencontrer pour faire le point sur les chances de réaliser un tel projet.

A compter de cette rencontre, les seules décisions qui nous sont assurées sont:

- 1 - Tout le monde s'entend pour dire que les cours doivent avoir lieu;
- 2- La camarade Françoise Guérard est chargée du dossier par le Service d'éducation;
- 3- On peut avoir recours aux services du camarade Lessard comme consultant au dossier;
- 4- Le plan de cours est déjà esquissé par les camarades Genest et Demers (voir Annexe 1);
- 5- La rédaction des documents sur les contenus est confiée aux camarades Marc Boivin, François Demers, Françoise Guérard, Marcel Gilbert, Gilles Genest et Yves Lessard.

Il reste à définir:

- Quel sera le contenu définitif des cours?
- Qui va les bâtir?
- Quelles seront les personnes chargées de leur réalisation?

- Combien de sessions?
- De quelle façon elles seront dispensées?
- Quel sera le calendrier?
- Qui va payer? \$\$\$

Ce qui est convenu: Puisque tout le monde dit qu'il doit y avoir programme de formation pour les responsables locaux d'action et d'information, nous prenons l'initiative de mettre en marche un mécanisme pour en assurer la réalisation.

1.- Considérant l'ampleur d'un tel programme, celui-ci doit être pris en charge par deux personnes et que les dispositions soient prises pour que Yves Lessard puisse assumer cette responsabilité, conjointement avec Françoise Guérard (ce qui fut fait).

2.- Des échéanciers furent fixés pour chacune des personnes qui avaient à produire des textes sur le contenu, (soit: Marcel Gilbert, François Demers, Françoise Guérard, Gilles Genest, Marc Boivin, Yves Lessard) - (les échéanciers furent respectés).

3.- Françoise Guérard fut chargée de coordonner la fabrication des contenus. Yves Lessard fut chargé de l'organisation d'ordre pratique et du calendrier (ce qui fut fait - Voir Annexe 2)

4.- Considérant les échéances imposées par la loi en matière de dépôt des demandes à la table patronale, et des offres à la table syndicale, il apparaissait très clairement que nous devions avoir terminé toutes nos sessions au plus tard au début du mois de mars. Ce qui nous imposait la contrainte de réaliser notre programme à l'intérieur de deux mois, soit janvier et février 1979, avec deux sessions expérimentales en décembre 1978. (ce qui fut fait - Voir calendrier Annexe 2)

Réunions Progrès:

La réunion du 8 novembre constituant le véritable coup d'envoi nous conduisant à la réalisation de nos sessions, deux autres réunions d'étapes pour faire le point sur les progrès de nos travaux eurent lieu les 14 novembre et 23 novembre 1978. Et c'est lors de la réunion du 23 novembre, à Québec, qu'ont été arrêtées nos décisions sur le calendrier, les aspects d'ordre pratique (organisation matérielle) ainsi que l'essentiel du contenu.

Pour ce qui est du déroulement initial des sessions, il a été élaboré en comité restreint (Yves Lessard, Françoise Guérard, Gilles Genest) le 30 novembre en fin de soirée.

Comme on peut le constater, tous les préparatifs ont été faits sous le signe de l'urgence puisque la première session a eu lieu les 4 et 5 décembre 1978, à Val d'Or, et les documents prêts le 1er décembre 1978.

OBJECTIF - CONTENU ET DEMARCHE PEDAGOGIQUE:

Pour l'établissement de notre démarche pédagogique, nous avons dû tenir compte du contenu ainsi que du temps que nous avons à notre disposition pour le transmettre. Cela constitue un processus coutumier; ce qui peut paraître peu orthodoxe pour les pédagogues, c'est que ce soit le contenu et le temps qui aient défini une partie de nos objectifs.

Effectivement, considérant l'importance des sujets, l'idéal aurait été que ces sessions favorisent une réflexion sur notre démarche, sur les responsabilités assumées par chacun et permettent avant tout des échanges de fond entre les participants, particulièrement

en ce qui a trait au contexte politique, économique et social dans lequel va se dérouler notre négociation.

Mais le fait demeure que nous n'avons que 2 jours pour transmettre un contenu des plus volumineux tel qu'on peut le constater à l'item suivant.

OBJECTIF:

C'est pourquoi l'objectif de ces sessions a été légèrement modifié en session d'information pour faire en sorte que les participants aient au moins un minimum de connaissances sur le maximum d'éléments avec lesquels ils seront confrontés au cours de la négociation et viser à ce qu'il y ait le moins d'inconnus possible pour chacun des responsables à l'action et à l'information.

CONTENU:

Comme il en est fait mention au paragraphe précédent, le contenu est volumineux. Mais comme vous pourrez le constater, tous les thèmes qui y apparaissent constituent en fait ce qui nous semble être l'essentiel à connaître pour un militant qui accepte des responsabilités aussi importantes dans une structure d'appui à sa négociation, si l'on veut éviter que nos responsables soient exposés aux caprices des événements.

Puisqu'il y a 26 sujets et que cela semble l'essentiel à connaître, on pourrait l'appeler pour la circonstance: "L'alpha-bet du responsable local à l'action et à l'information des syndicats du CCNSP".

L'ALPHABET DU RESPONSABLE LOCAL A L'ACTION ET A L'INFORMATION DES
SYNDICATS DU CCNSP

- A Histoire et structure de la CSN
- B Notes historiques sur la Fédération nationale des enseignants québécois (FNEQ)
- C Notes historiques sur la Fédération des employés de services publics (FESP)
- D Notes historiques sur la Fédération des affaires sociales (FAS)
- E "Une histoire des travailleurs du Québec" (LE DEVOIR - 8 novembre 1978)
- F NOS DROITS - NOS OBJECTIFS - NOS APPUIS -(Le contexte des négociations 1978-79)
- G Annexe 1: Une solidarité qui déborde les secteurs public et parapublic
- H Annexe 2: La loi 59: une nouvelle façon d'encercler le droit de grève
- I Annexe 3: Notre rôle social: revendiquer un salaire minimum décent
- J Annexe 4: Tableaux comparant salaires et profits
- K Annexe 5: La lutte des travailleurs du papier et de la forêt, c'est notre lutte
- L La place des responsables d'action et d'information des syndicats dans la structure du secteur public CSN
- M Structures d'information adoptées par le CCNSP le 17 novembre 1978
- N Structures d'action adoptées par le CCNSP le 2 novembre 1978
- O Média et structures d'information interne
- P Les tâches immédiates du responsable local d'information
- Q La grève et les moyens d'action
- R Règlements du Fonds de défense professionnelle (FDP)
- S Annexe 1: Modèle de résolution à être adoptée par l'assemblée générale (avant le déclenchement de la grève)
- T Annexe 2: Modèle de déclaration à être remplie chaque semaine par le syndiqué en grève ou en lock-out
- U Que faire en cas d'urgence
- V En matière d'injonction
- W Les militants et la police
- X Politique de retour au travail et préparation du projet de convention et structures de négociation de la FESP, de la FAS, de la FNEQ
- Y Déclaration de principe et règles de fonctionnement du CCNSP
- Z Les dangers d'isoler notre action

DEMARCHE PEDAGOGIQUE:

L'importance et le nombre de sujets, ainsi que la durée de la session (2 jours), nous ont contraints à opter pour une démarche qui soit à la fois souple et directive:

- souple: pour éviter d'assommer les participants en dictant nos contenus
- directive: pour nous permettre de passer au travers de tous les sujets

C'est pourquoi nous avons varié la méthode.

Nous vous faisons connaître la démarche qui a été utilisée pour chacune des sessions, à quelques variantes près, car elle a constamment subi des ajustements, tenant compte de certaines données propres au groupe ainsi que des expériences des sessions précédentes.

Déroulement - 1ère journée

A.M. - Plénière

- 1.- Exposé des objectifs de la session: (Yves Lessard - 20 conseils centraux
Gisèle Cartier - Québec
Gilles Genest - Montréal)
- L'importance de la négociation

- Les enjeux politiques, économiques, sociaux
- Les organisations patronales et le gouvernement s'y préparent
- L'impact sur le secteur privé et les non-syndiqués
- Plus que jamais, nous devons être prêts

(1.- Exposé des objectifs de la session - suite)

- Le rôle primordial que les responsables à l'action et à l'information auront à assumer.

- A cette fin:
- 1- Le choix minutieux qui a dû être fait (les responsables action - information)
 - 2- Des sessions soigneusement préparées, avec un contenu que l'on veut le plus adapté à la réalité qui nous confrontera aux événements que nous allons vivre
 - 3- Pour la première fois, nous voulons que nos responsables (action et information) qui sont le fondement de la structure de cette négociation aient l'opportunité de connaître à l'avance ce qui les attend
 - 4- Que chacun soit conscient qu'il ne tient qu'à lui de prendre les dispositions pour recueillir le maximum d'informations et de connaissances, et être disponible aux débats et à la participation
 - 5- Introduction aux exposés historiques

(Durée de l'introduction: 15 à 20 minutes)

2.- Histoire et structure de la CSN: (Françoise Guérard - 20 conseils centraux
(Exposé - 1 heure) Michel Doré - Québec et Montréal)

- Historique des principales époques qui ont marqué:
- la FNEQ un membre de l'équipe régionale (Exposé 15 minutes)
 - la FESP un membre de l'équipe régionale (Exposé 15 minutes)
 - la FAS Yves Lessard (Exposé 15 minutes)

- Historique des négociations provinciales et du Front commun
(Yves Lessard - Exposé 1 heure)

- Information sur le remboursement des frais de séjour
(Françoise Laroque - 10 minutes)

P.M.

3.- Le contexte des négociations '78-79 "NOS DROITS - NOS OBJECTIFS - NOS APPUIS"

Méthode: En atelier de 20 personnes

PATRONS

- Divisés en sous-groupes de 5 participants, chaque sous-groupe a 20 minutes pour DEFINIR:

- 1) Dans quel contexte se déroulera la prochaine négociation?
- 2) Quels seront les objectifs généraux des patrons?
- 3) Quels vont être les moyens et les arguments des patrons?

- Au bout de 20 minutes, les participants reviennent en plénière d'atelier de 20 personnes, pour mettre en commun le résultat de leurs travaux. Nous reproduisons un aperçu des résultats de ces petits comités:

- Éléments - conjoncture économique et politique

CONTEXTE:

Economique

- Inflation
- Chômage de plus en plus présent
- Profits des entreprises augmentent
- Subventions aux entreprises privées
- Dévaluation du dollar

(3.- Le contexte des négociations '78-79 - suite)
(PATRONS - CONTEXTE)

Politique

- Préjugés favorables des travailleurs syndiqués et de la population en général pour le gouvernement péquiste
- Question nationale - référendum
- Déviation problématique: négociation convention collective - en mettant le focus sur les problématiques des relations fédérales-provinciales
- les partis politiques d'opposition contre les syndicats

OBJECTIFS du gouvernement et des organismes patronaux

- Sécuriser les investisseurs étrangers et les PME locales
- Augmentation de la productivité
- Placer le secteur public à la remorque du secteur privé pour répondre aux exigences du patronat
- Coupures des budgets des secteurs à caractère social supposément non productifs
- Ignorer les revendications qui dépassent les lois cadres (droits parentaux - santé-sécurité)

(3.- Le contexte des négociations '78-79 - suite)
(PATRONS - OBJECTIFS)

- Affaiblir les organisations syndicales
- Paix sociale
- Projeter une belle image
- Abolir l'indexation
- Enlever les droits acquis: liberté d'action
mobilité (poste)
sécurité d'emploi

MOYENS:

- Les média d'information
- Les lois spéciales - injonctions
- Lois 55 - 59
- Mesures policières
- Tenter des règlements avec les syndicats indépendants
(COOPS - SPIIQ - SFPQ)
- Utiliser les sympathisants péquistes membres des
syndicats

ARGUMENTS:

- Tenter d'illustrer que les revendications du secteur
public sont la cause du chômage
- Québec s'est appauvri - il faut se serrer la ceinture

(3.- Le contexte des négociations '78-79 - suite)
(PATRONS - ARGUMENTS)

- Jouer les travailleurs les uns contre les autres -

1.- secteur public -vs- secteur privé
en affirmant que le secteur public a une avance
sur le secteur privé

2.- travailleurs syndiqués -vs- chômeurs
assistés sociaux - travailleurs non organisés

SYNDICATS

- Toujours en atelier de 20, retourner les participants en sous-
groupes de 5 participants.

- Cette fois-ci, nous leur demandons de DEFINIR:

1) Quels sont nos objectifs généraux?

2) Quels sont nos moyens et nos arguments pour les atteindre?

(Temps alloué: 20 minutes)

- Après 20 minutes, les participants reviennent en plénière d'atelier
pour une mise en commun. Nous reproduisons un aperçu des résultats
des travaux de ces petits groupes de travail:

NOS OBJECTIFS SYNDICAUX:

- Conservation des acquis - sécurité d'emploi, etc...

- Maintien du pouvoir d'achat - conserver l'indexation

- Droit à un salaire minimum décent: les revendications
du front commun - pécule de vacances: plate-forme
de revendication

- Droits sociaux : droit au travail
droits parentaux
santé-sécurité
- Droits syndicaux: liberté d'action
comités syndicaux
- Congé d'éducation payé
- Convention collective négociée et signée (pas un décret)
- Limiter les droits de gérance
- Réduction des heures de travail (35 heures pour tous)

MOYENS ET ATOUTS:

- Information efficace et immédiate aux membres
- Etre convaincus que nos demandes sont justes
- Solidarité dans le secteur public
- Solidarité avec le secteur privé (CSN)
- Solidarité avec les autres centrales (front commun)
- Réplique à l'information du gouvernement et des patrons:
 - illustrer l'impôt payé par les travailleurs
 - démontrer que les coupures de postes ont des effets négatifs sur la qualité des soins et de l'éducation

- Dénoncer la mauvaise administration des établissements de santé et d'éducation
- Gagner l'opinion publique par l'information aux usagers
- Réunions fréquentes re: mobilisation des membres en favorisant leur implication active
- Publiciser dossier provincial sur santé-sécurité
- Publiciser dossiers noirs sur établissements
- Consolidation de structures locales et régionales d'action et d'information
- Contrer les moyens de division des patrons: établir des priorités communes
- Information du secteur privé sur la justesse de nos revendications
- Force du 3e Front commun
- Les 100,000 du Secteur public (CSN) plus ceux de la CEQ et FTQ
- Passé garant de notre avenir
- Meilleure coordination possible

(3.- Le contexte des négociations '78-79 - suite)

COMMENTAIRE: A cause de la complexité des données et l'ampleur du sujet des contenus traitant de la conjoncture politique, le contexte social et économique, ainsi que de nos droits - nos objectifs et nos appuis, il nous apparaissait très difficile pour ne pas dire presque impensable d'en disposer convenablement à l'intérieur de trois heures - tout en respectant les objectifs que nous nous étions fixés.

Mais il a été très étonnant de constater l'efficacité des travaux des petits ateliers, pas parce que nous en doutions, mais bien à cause des résultats obtenus, car les participants ont fait ressortir l'ensemble des données utiles à la compréhension de chacun sur les sujets précités, de façon telle que souvent les personnes-ressources n'avaient pratiquement rien à ajouter, sauf quelques données statistiques dans certains cas sur le chômage, l'inflation et les subventions des gouvernements aux compagnies, etc...

En soirée:

4.- Les participants avaient le choix de travailler en soirée, soit de 19 heures à 21 heures, ou continuer de 17:30 heures à 19:15 heures.

Cette période de deux heures de fin de journée consistait en:

- 1) Exposé et échange sur les structures du CCNSP, structures de négociation, structures d'action et structures d'information (Françoise Guérard, Marc Boivin, Nelson Cérat et Gilles Genest ont fait les exposés dépendant des disponibilités de chacun - 1 heure)
- 2) Exposé et échange sur les lois 55 et 59 (Françoise Guérard, Yves Lessard, Marc Boivin, Nelson Cérat et Gilles Genest ont fait ces exposés - 30 minutes)

Déroulement - 2e journée

A.M.

5.- Introduction sur les rôles

- Méthode: Ateliers de 20 personnes, subdivisés en sous-ateliers spécialisés - 2 ateliers de 5 personnes à l'information et 2 ateliers de 5 personnes à l'action.

- Les sous-ateliers: A l'information

Les ateliers de l'information avaient:

- 1) à bâtir une structure de diffusion
- 2) à faire un tract à l'intention de leurs membres pour les informer des journées d'étude auxquelles ils ont participé. Ils avaient 1h15 minutes pour s'acquitter de cette tâche.

La structure de diffusion:

Le but premier de la structure de diffusion, c'était d'amener les participants à réaliser qu'une structure de diffusion pour transmettre l'information écrite, il n'y en a aucune de pré-fabriquée en modèle pour tous, mais qu'il suffit d'en connaître les caractéristiques de base, pour qu'elle s'adapte à la réalité concrète de chacun des syndicats:

- pour qu'indépendamment du nombre de membres, de la disposition géographique du syndicat ou de la nature de l'établissement:

- Que chaque membre reçoive l'information écrite du mouvement;

- Que chacune des publications ne retarde pas à être distribuée, etc. etc...

(5. -Introduction sur les rôles - suite)

Pour ce qui est du tract:

En plus de leur apprendre à faire un tract, le message était à l'effet d'amener chaque participant à prendre les moyens pour informer ses camarades de travail des mesures prises par le CCNSP pour former ses responsables à l'action et à l'information, et ainsi donner un minimum d'information susceptible de mobiliser graduellement les syndiqués autour de leurs revendications.

A l'action

Tout comme les responsables à l'information, ils disposaient de 1h15 minutes pour faire leur travail. Divisés en groupe de 5, ils devaient:

- 1) Bâtir une structure d'action
- 2) Définir le rôle du responsable à l'action

La structure d'action:

La structure d'action, par la mise en commun du fruit des travaux de chacun, avait comme objectif de préciser:

- le rôle des diverses structures locales
- qu'il y a trois types de structures possibles, soit:
 - 1- d'action
 - 2- d'information
 - 3- de diffusion

En pratique, il s'agit de la même structure lorsqu'on parle d'action et d'information, sauf qu'elles peuvent être utilisées par les responsables à l'action pour faire transmettre des mots d'ordre, ou par les responsables à l'information pour informer les membres relativement à la négociation. Cette structure est généralement une pyramide téléphonique servant à véhiculer des messages de bouche à oreille, alors

que la structure de diffusion est érigée par département, et nécessite un contact physique pour transmettre l'information écrite. Cette dernière structure permet aux responsables de la diffusion:

1) d'inviter les syndiqués à lire l'information qui leur est remise, en leur faisant part de certains passages du document;

2) de connaître l'intérêt des syndiqués sur la teneur des documents d'information qui leur sont remis et dans quelle mesure ils sont lus et correspondent à leur attente en information.

Le rôle du responsable à l'action:

Généralement, les participants se préoccupaient d'abord de faire ressortir les qualités du responsable à l'action pour déboucher sur son rôle.

Voici un échantillonnage, pour nous donner un peu la perception des participants:

QUALITES DU RESPONSABLE A L'ACTION

Disponible

Respecté des membres - inspirer confiance

Etre convaincu et convaincant

Discipliné

Discret

Responsable - bon stratège

Capable de prendre de l'initiative

Avoir de l'esprit d'équipe

(5.- Introduction sur les rôles - suite)

SON ROLE

Monter structures d'action et d'information
(pyramide téléphonique)

Travailler en collaboration avec le responsable
à l'information et les officiers de l'exécutif

Former comité d'action et d'information local

Participer aux activités du comité régional

Monter la liste complète de tous les membres du
syndicat et la tenir à jour

Informers les membres de la structure d'action et
d'information: - locale
- régionale
- provinciale CCNSP

Informers les membres de la structure de négociation
de la table centrale et des tables sectorielles (CCNSP)

Contrôler l'efficacité de la pyramide téléphonique et
faire la mise à jour des responsables

Evaluer le rapport de force à l'intérieur de l'éta-
blissement

Evaluer le rapport de force chez les membres

Définir et sélectionner les moyens d'action

Diffuser les mots d'ordre

Evaluer l'application des mots d'ordre

Faire rapport au comité régional

Prévoir les stratégies de l'employeur

Former les comités - piquetage
- pancartes
- secours

Définir les fonctions des "poteaux"

Coordination avec le régional et le national

Vérifier les abus de l'employeur - re: Services essentiels

Etablir les équipes de piquetage et contrôler les
lignes de piquetage

P.M.

6.- Le "cahier brun"

Ce n'est que la deuxième journée en après-midi qu'on remettait le cahier brun intitulé "Session de formation des responsables d'action et d'information des syndicats FAS FNEQ FESP FPSCQ".

Partant du cahier, dans les pages 81 à 99, nous reprenions une à une les fonctions dévolues aux responsables d'action et d'information, et avec des exemples, nous tentions de faire bien comprendre l'intention et les préoccupations véhiculées par les textes et ainsi expliquer quels seraient les travaux de façon concrète. (Exposé et échange: 1½ heure).

Des exposés et échanges aussi sur les sujets suivants:

- Les règlements du FDP
- Quoi faire en cas d'imprévu (urgence)
- Les injonctions
- La police

De même que des références aux textes à titre d'information relativement aux points suivants:

- politique de négociation
- structure de négociation
- préparation des projets
- vote de grève
- acceptation de la convention collective
- politique de retour au travail pour les fédérations
FESP - FNEQ - FAS

(Les deux derniers blocs complétaient le programme)

Ces deux jours de formation se terminaient par une évaluation écrite de chacun des participants, suivie d'une appréciation verbale, évaluation que nous vous faisons connaître en résumé dans la partie prévue à cette fin. (Annexe 8)

EVALUATION DE L'EQUIPE RESPONSABLE DE LA REALISATION DU PROGRAMME

Au terme de cette ronde de formation qui semble être un précédent à cause: - du grand nombre de personnes formées sur une aussi courte période (766 en 2 mois) (Voir Annexe 7)

- de son contenu, de l'importance des sujets et de la qualité (Voir "cahier brun")
- du contexte où elle se situe
- du fait qu'elle débouche carrément sur l'action, etc...

une évaluation s'imposait dans le but de faire ressortir le maximum de leçons possible de cette expérience.

Afin d'avoir un peu d'ordre, nous allons procéder par "bloc" soit:

- les difficultés rencontrées
- les aspects positifs
- les découvertes des participants
- ce que nous avons constaté
- nos recommandations

LES DIFFICULTES RENCONTREES

1.- Sur le plan pédagogique:

a) Les exposés magistraux:

Pour nous et pour les participants, la partie traitant de l'Histoire et Structure de la CSN, des fédérations et des fronts communs antérieurs a été le bloc le plus harrassant.

Nous avons dû procéder que par exposés magistraux car nous devons transmettre en 2 heures une matière qui nécessite normalement une journée d'étude complète à ce seul chapitre, c'est-à-dire que le tout était très condensé et un peu "garroché".

b) Le "livre brun":

Malgré ce qui avait été convenu entre les responsables nationaux de mobilisation à l'effet que les documents de session ainsi que le contenu ne seraient pas publiés ou remis à qui que ce soit avant la tenue de la session dans les régions, deux fédérations, soit la FNEQ et la FESP auraient contrevenu à cette règle.

Tel qu'appréhendé, cette initiative nous a créé des difficultés; dans certaines régions, des représentants de syndicats de ces deux fédérations se présentèrent à la session le cahier en main. Quelques-uns se faisaient un devoir d'en informer les autres participants, d'autres, dans certains cas, se contentaient de suivre passivement dans leur cahier. Ce qui est encore plus malheureux, certains ont quitté la session au début ou au milieu, prétendant qu'ils perdaient leur temps puisque tout était dans le cahier qu'ils avaient en main.

Nous tenons à souligner qu'en plus d'être fort désagréable pour ceux qui avaient à réaliser les sessions en respectant une démarche convenue préalablement entre nous, cet état de choses n'a sûrement pas été bénéfique pour les participants, surtout pour ceux à qui le cahier avait été remis.

2.- Organisation matérielle et d'ordre pratique:

a) Les lieux des sessions:

Il aurait été préférable que dans chacune des régions ces sessions aient lieu dans un endroit où les participants ne puissent être dérangés par la routine syndicale courante. Un lieu fermé aurait favorisé les échanges entre les participants en dehors des séances de travail et permis les repas de groupe.

b) La qualité des salles:

Nous comprenons qu'il y ait plusieurs régions où il n'y a pratiquement pas de locaux convenables pour tenir nos réunions, mais sûrement pas à ce point-là; dans plusieurs régions, on déplore que les salles:

- étaient très mauvaises
- n'étaient pas aérées
- étaient exposées au bruit
- manquaient d'espace
- étaient mal éclairées
- tableau inadéquat, etc. etc...

Cet aspect a constitué une des failles majeures de notre organisation matérielle.

c) Les horaires:

Dans les lettres adressées aux conseils centraux, datées du 1er décembre 1978, renfermant toutes les coordonnées pour préparer la tenue de la session dans chacune des régions, nous n'avions pas indiqué que nous travaillerions le premier soir.

Pour palier à cet état de choses, en décembre, un téléphone a été fait dans chacun des conseils centraux leur confirmant les horaires de session. Et pour plus de sécurité, le 11 janvier 1979, nous faisons parvenir un Télex aux conseillers syndicaux des conseils centraux rappelant que nous devons travailler en soirée la première journée. (Voir Annexe 4)

A l'exception d'une seule région, soit Granby-St-Jean, presque partout nous avons rencontré des difficultés à faire travailler les gens le premier soir, les participants n'ayant pas été avisés à l'avance tel que convenu.

(LES DIFFICULTES RENCONTREES - suite)

3.- Disponibilité:

a) Assiduité:

A certains endroits, des participants ne s'étaient pas fait libérer de leur travail; ils alternaient avec leurs heures de travail et suivaient la session selon leur disponibilité. Pour d'autres, ils partageaient leur temps entre d'autres activités et la session, ce qui n'était pas bénéfique ni pour eux ni pour les groupes.

b) Présence des conseillers syndicaux:

Au mois de décembre 1978, une invitation a été faite à chacun des conseillers syndicaux de la FAS, FESP, FNEO et FPSCQ pour qu'ils participent à une des sessions données par le CCNSP. Malheureusement, peu nombreux ont été les conseillers syndicaux qui ont pu participer à ces sessions, comme en témoignent les statistiques. (Voir: Annexe 6)

Sans nous prononcer sur les raisons qui ont motivé ces absences, nous croyons qu'il est indispensable que chacun des conseillers syndicaux ait un minimum de connaissances du contenu transmis aux participants, et surtout sur le sens qu'on doit donner à ce contenu dans son application. Car les conseillers syndicaux ont un rôle de soutien technique très important à apporter aux syndiqués et leur intervention technique se doit d'être compatible avec les orientations données par le CCNSP.

C'est pourquoi nous nous sommes permis d'en traiter aussi dans nos recommandations.

4.- Représentation syndicale:

a) Le choix des responsables à l'action et à l'information:

Dans notre lettre aux conseils centraux, nous avons insisté pour que les personnes nommées à ces fonctions fassent l'objet d'un choix judicieux par l'exécutif avant d'être soumis à l'assemblée générale pour approbation, compte tenu de la nature de la fonction. Il fallait éviter les délégations "débarras" ou "récompenses" le plus possible.

Il allait de soit que ces responsables se devaient d'avoir des convictions syndicales, bénéficier de la confiance de leurs camarades de travail, avoir certaines disponibilités et la volonté de faire la job.

Nous avons constaté que quelques personnes rencontrées ne sont carrément pas à leur place et que les critères énoncés précédemment n'ont pas été observés lors de leur choix.

b) Utilisation de nos réunions et structures pour d'autres fins:

A deux endroits: des délégués militants de groupes politiques ont utilisé les sessions du CCNSP pour distribuer "La Forge" et "En Lutte" aux responsables à l'action et à l'information.

Ces pratiques contrarient la majorité des participants qui en viennent à s'éloigner des activités syndicales extérieures à leur syndicat local.

Le CCNSP se devra d'établir des règles de fonctionnement très claires à l'égard de tous ceux qui voudront utiliser nos structures syndicales à d'autres fins.

c) Les conflits internes régionaux:

Certaines régions sont aux prises avec des conflits internes sur le plan du conseil central, ce qui empêche le développement d'une solidarité régionale.

Ces conflits, même si en apparence ils se situent à la tête

- entre salariés et salariés
- entre salariés et élus
- entre élus et élus

au niveau de la direction régionale, transpirent sur les officiers et militants à la base et ont aussi eu leurs répercussions dans les débats au cours de nos sessions.

Nous ne voulons pas nous immiscer dans des juridictions qui ne sont pas les nôtres, mais pour deux régions nous constatons que le comité régional de mobilisation risque d'être une tribune de plus pour élargir le débat sur des conflits entre des individus.

LES ASPECTS POSITIFS

En identifiant quelques difficultés rencontrées, nous ne prétendons pas que tout a mal été, au contraire. Il était normal d'en rencontrer quelques-unes lorsqu'on entreprend de réaliser un programme de cette envergure.

De plus, nous n'avons pas l'intention d'être modestes. C'est pourquoi nous affirmons que considérant

- le court laps de temps que nous avons eu pour préparer ce cours (soit 2 semaines au travers de nos autres engagements respectifs);
- le court laps de temps que nous avons pour réaliser ce programme (soit 2 mois - 18 sessions - 766 militants formés);
- A la lumière des évaluations des participants;
- Selon notre propre constat;

on peut dire que le bilan est positif.

(LES ASPECTS POSITIFS - suite)

Pour en arriver à ce résultat, il y a des éléments qui ont contribué à en favoriser le succès. Nous voulons en énumérer quelques-uns à titre indicatif:

- 1) La qualité des participants (Note: Nous avons constaté que la très grande majorité des syndicats avaient fait un choix judicieux de leurs responsables à l'action et à l'information).
- 2) La méthode utilisée sur la conjoncture et sur les rôles
(Note: Dès le début, l'approche était la bonne et les travaux d'ateliers furent un des éléments les plus positifs).
- 3) Le fait d'avoir façonné le contenu et la méthode avec les participants au fur et à mesure "tenant compte des évaluations"
(Note: Cela rendait la matière accessible à tous et comestible pour tous).
- 4) Le "cahier brun" malgré ses imperfections: - son contenu
- son sens pratique
- sa remise à la fin de la session
- 5) La souplesse de la méthode, la souplesse de la présentation
(Note: Cela tenait compte de la réalité de chaque région, des caractéristiques des participants et des personnalités de chacun des animateurs).

(LES ASPECTS POSITIFS - suite)

6) La découverte des autres fédérations par chacun des participants, la connaissance réciproque de chacun par le truchement de leurs antécédents de luttes et d'acquis, la création de liens de solidarité insoupçonnés.

7) Le timing du cours - trop tôt, trop loin
- trop tard, trop proche

(Note: L'époque où ont été dispensées ces sessions peut être qualifiée d'idéale si l'on prend pour acquis qu'elles se sont tenues suffisamment près du début de la négociation pour que ça corresponde à un besoin senti de la part des syndicats, et suscite une motivation à l'implication réelle des responsables d'action et d'information. Mais aussi juste assez loin pour que chacun ait le temps de mûrir les discussions et structurer la mobilisation locale en fonction de l'enlèvement collectif convenu).

8) Le fait que les personnes responsables de la réalisation du programme global avaient la connaissance du secteur public et de ses traditions de lutte, ainsi qu'une expérience du vécu de plusieurs régions.

9) L'utilisation des évaluations écrites et verbales pour améliorer le contenu, la démarche, la méthode et notre comportement.

(Note: Après chacune des sessions, nous étudions chacune des évaluations écrites et nous rectifions la démarche pour la session suivante en fonction des suggestions faites).

10) La personne-ressource chargée de tout l'aspect administratif, ce fut notre trait de génie. (Note: La camarade Françoise Laroque était chargée de tous les aspects organisation matérielle et administratifs, ce qui a permis aux deux autres personnes de concentrer leur attention et leurs énergies à l'amélioration des sessions.

LES DECOUVERTES DES PARTICIPANTS

Par le truchement de leur évaluation, les participants nous ont fait part d'un certain nombre de découvertes qu'ils ont faites lors de la session. Nous vous faisons part de quelques-unes de ces découvertes qui nous ont été transmises par la majorité:

- 1.- *Les origines du syndicalisme, nos luttes, nos droits*
- 2.- *La nature de nos problèmes, la similitude de nos luttes et les réalités identiques avec lesquelles les travailleurs sont confrontés indépendamment du secteur dans lequel ils travaillent.*
- 3.- *Les possibilités de solidarité*
- 4.- *La teneur et la portée de leur rôle*
- 5.- *Le travail en équipe*
- 6.- *Les structures du CCNSP*
- 7.- *Le contexte dans lequel va se dérouler notre négociation*
 - a) Politique:
 - *le climat politique*
 - *la nature du gouvernement P.Q.*
 - *l'impact du référendum sur la négociation*
 - b) Economique:
 - *l'utilisation des fonds publics*
 - *le pourquoi des coupures dans la fonction publique*
 - *les subventions aux compagnies privées,*
 - *etc. etc. ...*
 - c) Social:
 - *le chômage*
 - *l'inflation*
 - d) Syndical:
 - *la négociation des groupes indépendants (les jaunes)*
 - *l'offensive des poursuites et condamnations en dommage et intérêt contre la CSN*
 - *etc. etc. ...*

CE QUE NOUS AVONS CONSTATE

1.- L'accueil:

Pour tenter d'imager l'accueil qui était fait à la tenue de telles sessions, nous citons un extrait d'une évaluation faite par plusieurs participants dans des termes différents: "On a un reproche à vous faire: c'est que vous n'avez pas tenu ces sessions avant."

Pour ces militants, il n'y avait rien d'extraordinaire au fait de tenir de telles sessions; ce qui est intriguant maintenant pour eux, et pour nous, c'est que nous ne l'ayons jamais fait.

2.- Nos découvertes:

- 1) l'enthousiasme des participants
- 2) leur détermination à apprendre, à comprendre
- 3) l'évolution d'une prise de conscience depuis les deux fronts communs précédents
- 4) la compréhension qu'ils ont des enjeux de la présente négociation
- 5) la qualité des débats relativement à la conjoncture politique, économique et sociale
- 6) l'importance et la nécessité de l'Histoire syndicale, (selon les termes d'un participant: "ça nous fait prendre racines au mouvement")

3.- Une nécessité:

Bref, ces sessions répondaient à des besoins concrets et sont venus au bon moment:

- pour préparer tout le monde à la négociation
- pour consolider nos bases syndicales suite à la période de maraudage
- tout en étant une occasion susceptible de favoriser la conscientisation de tous, aussi bien des salariés du mouvement que des responsables à l'action et à l'information.

4.- Formation syndicale:

Cette expérience de formation vient nous rappeler:

- 1) la nécessité que la formation des syndiqués doit être basée sur l'expérience vécue de ces derniers; pour ce faire, nos méthodes de formation doivent constamment favoriser les échanges entre les participants (entre autres par petits ateliers) etc. ...
- 2) l'importance de ne pas importer des termes:
 - a) avoir des documents dont les textes sont aérés et écrits dans un langage accessible à la compréhension de tous les syndiqués;
 - b) lors des réunions, éviter les mots de \$10 piastres, incompréhensibles et qui empêchent les participants de suivre correctement les discussions;
 - c) bannir de notre langage les termes empruntés des livres de groupes politiques qui ont pour effet de démobiliser les syndiqués.

3) la leçon pédagogique en formation syndicale

Il faut profiter des événements auxquels sont confrontés les travailleurs, de toute activité ou action syndicale pour faire de la formation. Cette fois-ci, "ç'a collé" dû au fait que ça correspondait à un événement qui accrochait tout le monde, soit la négociation du secteur public.

4) que c'est avec du concret qu'on peut le plus facilement passer les messages idéologiques, ex.: les exposés sur l'histoire syndicale sont des véhicules par excellence.

5) que toutes les activités syndicales et interventions techniques des salariés du mouvement sont des moments privilégiés pour:

a) fournir des informations supplémentaires sur les interrogations des membres;

b) passer les messages concernant les campagnes qui sont d'actualité dans le mouvement.

De ce fait, chacun pourrait faire son petit effort de formation ce qui constituerait par le fait même une stratégie de consolidation permanente, car tous les syndicats de la CSN ont des activités syndicales et ont des conseillers syndicaux affectés à leurs dossiers.

La consolidation devrait faire partie de notre quotidien.

A compter du moment où chacun aura une préoccupation de formation à assumer au travers de ses diverses fonctions courantes, les interventions spécialisées de consolidation disparaîtront graduellement.

RECOMMANDATIONS

Plusieurs camarades militants, syndiqués et salariés, principalement nos camarades du Service d'éducation et du Comité provincial de mobilisation, nous ont dit: "Il faudrait que vous nous fassiez part de constatations que vous avez faites lors de cette tournée" et nous ont suggéré d'y aller de propositions.

On ne se fera pas tirer l'oreille; on va en faire quelques-unes; on va éviter de trop en faire, comme ça en étant pas trop nombreuses, il y a plus de chances qu'elles soient mises en application.

LE COMITE REGIONAL DE MOBILISATION

A la fin de la session, les résultats n'ont qu'une valeur individuelle. La session prendra toute sa dimension collective à compter du moment où chacun des participants mettra en application ce qu'il a découvert et en fera profiter l'ensemble de ses camarades de travail. Au retour dans leur syndicat, il y a danger que nos responsables d'action et d'information se sentent isolés, surtout si c'est un nouveau militant et que la vie de son syndicat est au ralenti; il est donc impérieux qu'ils reçoivent un encadrement adéquat.

PREMIERE RECOMMANDATION:

A) Tenir une première réunion du comité de mobilisation dans les 30 jours de la session "pour que le suivi ne tarde pas";

B) Lors de la première réunion, parmi les items à l'ordre du jour, chacun devra faire rapport des préparatifs locaux convenus lors de la session, soit:

- les structures devront être prêtes
- le cahier des responsables complété
- les listes à jour
- les réunions d'information avec les exécutifs et l'assemblée générale faites
- etc. etc. ...

(RECOMMANDATIONS - suite)

C) Par la suite, des réunions périodiques (au moins une par mois); ces réunions d'étapes devront comporter des échanges entre les participants sur l'organisation de la mobilisation locale, régionale et provinciale.

D) Ces réunions devront aussi favoriser la poursuite des échanges et réflexions entrepris lors de la session.

E) Tout en évitant de voir des sorciers partout, nous recommandons la plus grande prudence. Nos structures ne doivent pas servir à faire passer les messages du PQ et des patrons, ni être utilisées pour la propagande des groupes politiques.

PRESENCE DES CONSEILLERS SYNDICAUX

Sans nous prononcer sur le mérite des raisons qui ont amené les employés du mouvement qui seront impliqués directement dans la prochaine négociation à ne pas être présents à une des sessions, nous croyons qu'il est indispensable que chacun connaisse non seulement le contenu transmis aux participants, mais surtout le sens que l'on doit y donner dans son application.

DEUXIEME RECOMMANDATION:

A) Conseillers syndicaux de conseils centraux

Pour ces raisons, nous suggérons que lors de réunions du Comité national de mobilisation (responsables des comités régionaux des conseils centraux) une période de temps porte sur l'explication des orientations données aux militants par le CCNSP afin d'informer les conseillers syndicaux absents lors des sessions.

(RECOMMANDATIONS - suite)

B) Conseillers syndicaux des fédérations

Que des arrangements soient pris avec la direction des services de chacune des fédérations FAS, FESP, FNEQ, FPSCQ, pour que lors de la prochaine réunion de l'équipe technique de leur fédération, au moins deux heures soient réservées à cette fin.

UN CAHIER ET UN CONTENU POUR TOUS

Lors de discussions que nous avons eues avec des syndiqués et des conseillers syndicaux du secteur privé, ces derniers ont fait connaître leur intérêt pour les sessions, nous affirmant que de telles sessions seraient tout indiquées pour préparer leurs directeurs de grève et responsables des structures à l'approche de négociations.

Nous croyons qu'effectivement cette expérience doit être élargie à tous les syndicats, indépendamment du secteur d'activité auquel ils appartiennent.

TROISIEME RECOMMANDATION

A) Que des personnes soient désignées par les Services d'éducation et des grèves pour adapter les contenus du "livre brun" à tous les secteurs.

B) Qu'un plan de cours soit bâti, avec des contenus appropriés et s'adaptant à tous les secteurs.

C) Que ces sessions fassent désormais l'objet d'un programme permanent de formation à la CSN.

(RECOMMANDATIONS - suite)

LA PRESSE LOCALE ET REGIONALE

Notre tournée nous a fait réaliser jusqu'à quel point nous gaspillons littéralement de très belles occasions que nous avons de faire connaître, par le truchement des média d'information locaux et régionaux, les messages CSN auprès de la population et de nos membres.

Ces sessions nous ont semblé être un des événements propices qui auraient dû être utilisés systématiquement en guise de tremplin pour sensibiliser davantage la population relativement:

- 1) au contexte dans lequel va se dérouler la prochaine négociation
- 2) aux effets positifs de notre négociation sur les services de santé et d'éducation

de même qu'ils auraient pu constituer un excellent moyen de diffusion additionnel auprès de nos membres:

- a) pour ancrer davantage leurs principales revendications
- b) pour constituer une source de mobilisation supplémentaire.

Exception faite de Sherbrooke où il y eut un article qui parut dans le journal "La Tribune", on peut dire que seule la session de Shawinigan a été véritablement couverte par la presse écrite et parlée de la région.

Lors de la réalisation de tout autre programme similaire, nous croyons qu'il serait stimulant pour la vie syndicale régionale que nous prenions les dispositions suivantes:

QUATRIEME RECOMMANDATION:

A) Qu'un communiqué de presse annonçant l'événement soit préparé par les organisateurs de la tournée.

B) Que l'on expédie ce communiqué aux responsables régionaux pour être remis aux média d'information régionaux et locaux.

C) Qu'un deuxième communiqué et/ou conférence de presse soient donnés lors de la réalisation de l'événement.

CONCLUSION

Nous ne pouvons conclure ce rapport sans souligner le travail d'une foule de personnes-ressources qui ont oeuvré à divers degrés, et sans lesquelles la tenue de telles sessions n'aurait été possible; une liste apparaît en annexe ...(Annexe 9)

De toutes ces personnes, et de celle que nous aurions pu oublier, nous saluons les efforts et croyons qu'elles ont contribué à l'avancement de la cause des travailleurs pour les années à venir.

Nous avons préparé ce rapport dans l'espoir qu'il puisse constituer:

A) Un bilan servant aux personnes qui composent les diverses structures chargées des présentes négociations, leur permettant de connaître quels sont les efforts consacrés à la formation des militants de nos structures d'appui à la négociation;

B) Un document de référence pour la préparation de sessions similaires par le Service d'éducation ou autres services généraux de la CSN.

Souhaitant qu'il soit utile,

LES CO-RESPONSABLES DE LA REALISATION DU PROGRAMME DE FORMATION CCNSP

Françoise Laroque
officier du syndicat des
employés de l'Hôpital Laval

Françoise Guérard
conseiller syndical
Service d'éducation CSN

Yves Lessard
conseiller syndical
Education FAS et CCNSP

QUEBEC, le 10 avril 1979.

ANNEXES :

ANNEXE 1 - Plan de cours (rencontre du 9 septembre 1978)

ANNEXE 2 - Calendrier de formation

ANNEXE 3 - Lettre du 1er décembre 1979

ANNEXE 4 - Télex du 11 janvier 1979

ANNEXE 5 - Cahier brun

ANNEXE 6 - Bilan de participation des salariés et élus des conseils centraux et des fédérations (CCNSP)

ANNEXE 7 - Bilan de participation des responsables d'action et d'information des syndicats (CCNSP)

ANNEXE 8 - Bilan des évaluations des participants aux sessions de formation (CCNSP)

ANNEXE 9 - Personnes-ressources

RENCONTRE AVEC GILLES GENEST ET FRANCOIS DEMERS - 11-09-78

SUJET: Contenu cours responsables d'action et d'information CCNSP

JOUR 1 - A.M. (3 périodes)

- Bloc 1
- 1) Conjoncture politique
Objectifs des négociations
Cadrage: lois
 changement gouvernement
 attitude du gouvernement péquiste
 - Document préparé par: Marcel Gilbert
 François Demers
 - Démarche: Exposé (document illustrant les
 thèmes remis aux participants)
Période de question (animation)
 - 2) Histoire et structure CSN (document succinct
 du document II formation
 de base à préparer)
 - 3) Structures CCNSP (re: information et action)

(N.B.- Possiblement s'ajouteront les structures
 "Front commun intercentrales")
 - Document préparé par: François Demers

JOUR I - P.M.

Bloc 2 Information

- 1) Information interne
Diffusion re: structures CCNSP
 - Document préparé par: François Demers
 - Démarche: Exposé (document "Cahier de charges
 remis à chaque participant
 et préparé par François Demers)
Période d'animation

2) Information externe

N.B.: document références: "Le militant et les média d'information" (CFP) et autres documents préparés par Clément Gaumont

↳ Document final préparé par: François Demers
Clément Gaumont

- Démarche: Exposé

Période de questions (animation)

* Possibilité de rajouter la deuxième partie du bloc 2 - information externe - à la deuxième journée.

JOUR I - SOIREE

Ateliers de travaux pratiques

Thèmes:

bloc 1 et 2
situation - choix d'un établissement d'importance quant au nombre de salariés et de départements.

JOUR II

Bloc 3

- 1) F.D.P.: informations techniques
règlements
direction de grève
durée de conflit

- Document à préparer par Service d'éducation

- 2) Les lois
Les droits du citoyen
Les injonctions

- Document à préparer par Service juridique
(François Demers doit les rencontrer)

- 3) Grève - organisation
- différents comités: information
piquetage
technique
pancartes, roulottes ...
 - les tactiques de l'employeur
- Document devant couvrir moyens d'action
et de grève à préparer par Service d'éducation

PERSONNES RESSOURCES: CCNSP - 1 conseiller syndical /session

ORGANISATION MATERIELLE: CCNSP en collaboration avec cons. synd.
du conseil central

CALENDRIER: A compter du 12 novembre ?
Contenus devant être prêts pour cette date.

N.B.: CCNSP n'ayant pas pris de décision
définitive quant à son fonctionne-
ment "structures" - impossible de
préparer le calendrier final

Françoise M. Guérard
13-09-78

ANNEXE 2

					1/	2/
3/	4/ NORD-OUEST (Val d'Or) 32 participants 2 ateliers	5/ NORD-OUEST (Val d'Or) 32 participants 2 ateliers	6/	7/ S'ID-OUEST QUE. (Valleyfield) 30-participants 2 ateliers	8/ S'ID-OUEST QUE. (Valleyfield) 30 participants 2 ateliers	9/
10/	11/	12/	13/	14/	15/	16/
17/	18/	19/	20/	21/	22/	23/
24/	25/	26/	27/	28/	29/	30/

-153-

	1/	2/	3/	4/	5/	6/
7/	8/ GASPESIE 40 participants 2 ateliers	9/ GASPESIE 40 participants 2 ateliers	10/	11/ BAS ST-LAURENT 54 participants 2 ateliers	12/ BAS ST-LAURENT 54 participants 2 ateliers	13/
14/	15/ OUTAOUAIS 76 participants 4 ateliers	16/ OUTAOUAIS 76 participants 4 ateliers	17/	18/ JOLIETTE - LAURENTIDES 72 participants 3 ateliers	19/ JOLIETTE - LAURENTIDES 72 participants 3 ateliers	20/
21/	22/ QUEBEC 160 participants 8 ateliers	23/ QUEBEC 160 participants 8 ateliers	24/	25/ TROIS-RIVIERES 48 participants 3 ateliers	26/ TROIS-RIVIERES 48 participants 3 ateliers	27/
28/	29/ MONTREAL 206 participants 10 ateliers	30/ MONTREAL 206 participants 10 ateliers	31/			

				1/ ST-HYACINTHE-SOREL 52 participants 3 ateliers	2/ ST-HYACINTHE-SOREL 52 participants 3 ateliers	3/
4/	5/ SHERBROOKE 52 participants 3 ateliers	6/ SHERBROOKE 52 participants 3 ateliers	7/	8/ DRUMMONDVILLE-VICTORIAVILLE 58 participants 3 ateliers	9/ DRUMMONDVILLE-VICTORIAVILLE 58 participants 3 ateliers	10/
11/	12/ SAGUENAY - LAC ST-JEAN 80 participants 4 ateliers	13/ SAGUENAY - LAC ST-JEAN 80 participants 4 ateliers	14/	15/ SHAWINIGAN 44 participants 2 ateliers	16/ SHAWINIGAN 44 participants 2 ateliers	17/
18/	19/ GRANBY-ST-JEAN 40 participants 2 ateliers	20/ GRANBY-ST-JEAN 40 participants 2 ateliers	21/	22/ THETFORD-MINES 24 participants 1 atelier	23/ THETFORD-MINES 24 participants 1 atelier	24/
25/	26/ COTE-NORD 20 participants	27/ COTE-NORD 20 participants	28/	1/ MARS SEPT-ILES 26 participants	2/ MARS SEPT-ILES 26 participants	3/ MARS



Québec, 1er décembre 1978.

A TOUS LES CONSEILLERS SYNDICAUX DES CONSEILS CENTRAUX
"Responsables régionaux à la mobilisation"

Camarade,

A la veille des négociations dans la fonction publique du Québec, nous nous interrogeons tous sur leur déroulement et leur issue.

Chacun d'entre nous ayant déjà, pour la plupart, vécu à divers degrés les précédentes négociations du secteur public, il y a plusieurs indices qui nous font comprendre qu'elles ne s'annoncent pas faciles.

Qu'il suffise de nous rappeler les déclarations de ministres dont les ministères sont directement concernés par ces négociations, examiner les offres faites par le gouvernement à d'autres groupes de travailleurs de la fonction publique déjà en négociation, étudier les politiques patronales de négociation dans le secteur privé (Exemple: Papier - forêt) pour nous rendre compte de la fragilité des droits qui ont été acquis suite à de dures luttes syndicales.

Les travailleurs du secteur public, n'ont pas le choix, dès maintenant ils doivent structurer leur mobilisation pour soutenir leur négociation:

1.- "A faire" - si ce n'est pas déjà fait, faire nommer dans les meilleurs délais, dans chacun des syndicats:

- A) un (1) responsable d'action
- un (1) responsable d'information

- aussitôt que ces responsables sont nommés dans chacun des syndicats de votre région:

B) nous faire parvenir la liste avec leur nom, no de téléphone, adresse, en prenant soin d'identifier leur syndicat.

Ces responsables locaux de mobilisation seront le fondement de votre structure d'appui à la négociation. Il importe donc qu'ils soient choisis judicieusement; c'est pourquoi, nous conseillons:

C) que l'étude pour le choix des personnes le plus susceptibles d'être des candidats sérieux soit faite par l'exécutif local pour recommandation à l'assemblée générale par la suite.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX
 155 est, boul. Charest, Québec G1K 3G6 ☎ 529-8741(418)

Considérant l'importance des fonctions qu'ils auront à assumer, le CCNSP, en collaboration avec les divers services généraux de la CSN, est à élaborer un programme de formation à l'intention des responsables d'action et d'information.

Afin de favoriser au maximum la participation de tous ceux qui auront accepté ces fonctions:

2) "Pour information"

A) les sessions seront tenues dans votre région;

B) elles seront d'une durée de deux (2) jours;

C) les fédérations concernées et la CSN défraieront la majeure partie des frais de participation selon la règle apparaissant à la page identifiée "Document D" (soit D-1, D-2, D-3 ou D-4 selon la fédération);

D) nous vous faisons connaître notre calendrier de sessions où apparaissent les dates retenues pour les journées d'étude de votre région.

Considérant le court laps de temps mis à notre disposition pour réaliser ce programme, de même que la nécessité que ce soit les mêmes personnes qui fassent chacune des sessions, cela afin de viser à uniformiser le contenu à être transmis à tous les militants indépendamment de la région où ils résident, vous comprendrez que des changements de dates pour votre région entraîneraient inévitablement des modifications pour d'autres régions. C'est pourquoi il ne saurait être question de modifier ce calendrier pour quelque raison que ce soit sans en avoir discuté avec nous au préalable.

3) "A faire" - Je joins à la présente des documents dont chacun a pour objet d'expliquer chaque préparatif afin de ne rien oublier:

A) lettre au syndicat: L'original de cette lettre doit être complété par vous, reproduit en nombre suffisant et expédié à chacun des syndicats concernés trois semaines avant le début de la session;

B) formule d'inscription: cette formule d'inscription doit être expédiée en même temps que la lettre d'invitation, avec la mention de la date où elle doit vous être retournée;

C) Organisation matérielle;

D) Financement;

De plus, je vous transmets la liste des syndicats de votre région pour les quatre (4) fédérations impliquées dans cette négociation. Cette liste va vous être utile; elle vous indique les syndicats sur le territoire de votre conseil central dont vous devez vous assurer qu'ils nomment leurs deux (2) responsables et que ceux-ci soient présents aux sessions. (S'il y a des modifications qui doivent être faites à cette liste, veuillez aviser la compagne Micheline Careau, au secrétariat de la mobilisation, 155 est, boul. Charest, Québec).

4) "Important"

A) La lettre d'invitation à la session et les formules d'inscription doivent être expédiées trois (3) semaines avant la tenue de la session;

B) Et vous être retournées une (1) semaine avant la tenue de la session;

C) Au cours de la semaine précédant la session, vous devrez communiquer avec les officiers des syndicats qui n'ont inscrit personne, pour les inviter à être présents.

Nous vous invitons, ainsi que les conseillers syndicaux des fédérations concernées par les dossiers de ces syndicats, à prendre dès maintenant les dispositions requises pour être présents à la réalisation des journées d'étude de votre région.

Tous ces travaux préparatoires aux sessions doivent être faits en étroite collaboration avec les conseillers syndicaux des fédérations au dossier. A cet effet, nous faisons parvenir à ces derniers copie de tous les présents documents et comptons que des échanges auront lieu entre vous pour convenir du fonctionnement propice à la meilleure préparation possible de ces sessions.

Pour plus amples informations, n'hésitez pas à communiquer avec moi, ou avec la compagne Françoise-Matte-Guérard, responsable de la réalisation de ce programme pour le service d'éducation de la CSN (à Québec).

BONNE CHANCE !

Syndicalement,

YVES LESSARD

Co-responsable du programme de formation à la mobilisation pour le CCNSP

Documents ci-joints:

- A Lettre aux présidents et secrétaires de syndicats
- B Formule d'inscription
- C Organisation matérielle
- D Financement (D-1, D-2, D-3 et D-4)
- E Calendrier de formation
- F Liste des syndicats de la région



A TOUS LES PRESIDENTS ET SECRETAIRES
DES SYNDICATS - FESP
- FNEQ
- FPSCQ
- FAS

Camarades,

Le Comité consultatif des négociations du secteur public (CCNSP) a élaboré un programme de formation pour les responsables locaux à l'action et à l'information pour la prochaine ronde de négociation.

— Considérant l'importance de leur rôle dans la structure d'appui à la négociation, nous sollicitons votre collaboration pour vous assurer de leurs présences à ces deux (2) journées d'étude qui auront lieu:

ENDROIT: _____

DATE: _____

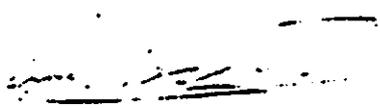
HEURE: La première journée, la session débutera à 9 h a.m.

FRAIS DE PARTICIPATION: Selon la formule expliquée sur le document D ci-joint.

Nous comptons sur vous pour faire retourner la formule d'inscription dûment complétée au conseiller syndical de votre conseil central

avant le _____
soit une semaine avant la tenue de la session.

SYNDICALEMENT VOTRE,


YVES LESSARD
pour le CCNSP

YL/mc
pièces jointes

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

FORMULE D'INSCRIPTION

CONSP - STRUCTURE DE MOBILISATION
SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION

1.- NOM DU SYNDICAT: _____

2.- RESPONSABLE D'ACTION: Nom: _____

adresse: _____

No tel. rés.: _____

trav.: _____

Fonction chez l'employeur: _____

3.- RESPONSABLE A L'INFORMATION:

nom: _____

Adresse: _____

No tél. rés.: _____

Trav.: _____

Fonction chez l'employeur: _____

4.- INSCRIPTION A LA SESSION:

Nom du conseil central: _____

Date de la session: _____

Endroit: _____

Les personnes suivantes seront présentes à la session:

ORGANISATION MATERIELLE

- Réserver un endroit où il y a toutes les commodités de service, soit:

Les salles de réunion: une grande salle
plus des salles d'atelier

Les chambres en nombre suffisant pour loger tous les participants de l'extérieur

Salle à dîner où il y a le service pour des dîners de groupe sur les lieux mêmes ou à proximité

- Négocier des prix de groupes

- Prévoir un tableau et ses accessoires

- Réserver au nom de: _____

- Pour le règlement de la note, les responsables de la session vont faire les arrangements finaux avec les propriétaires lors de la session.

78.11.22
YL/mc

FINANCEMENTDOCUMENT D-1FEDERATION DES EMPLOYES DE SERVICES PUBLICSPOLITIQUE SUR LES SESSIONS DE FORMATION POUR LES RESPONSABLES
LOCAUX D'ACTION ET D'INFORMATION

- 1.- Chaque syndicat paie les salaires de ses délégués;
- 2.- Pour les syndicats de moins de 50 membres cotisants, la FESP paie le salaire pour un (1) délégué;
- 3.- La FESP paie les frais de séjour et de transport en commun pour deux (2) délégués maximum par syndicat;
- 4.- Les syndicats qui décident d'envoyer plus de deux (2) délégués le font à leurs frais, après autorisation du responsable régional;
- 5.- Les demandes particulières sont autorisées par l'exécutif de la FESP (Exemple: syndicats à sections, syndicats nombreux par service, etc..)

CCNSP
YL/mc

FINANCEMENTDOCUMENT D-2FEDERATION NATIONALE DES ENSEIGNANTS QUEBECOISPOLITIQUE SUR LES SESSIONS DE FORMATION POUR LES RESPONSABLES
LOCAUX D'ACTION ET D'INFORMATION

La Fédération assume mutatis mutandis les frais dans les mêmes modalités que pour les sessions sectorielles: frais de transport, de repas et de logement (s'il y a lieu) pour deux (2) délégués par syndicat.

Le remplacement sera remboursé au coût réel de remplacement s'il y a lieu.

CCNSP

YL/mc

FINANCEMENTDOCUMENT D-3FEDERATION DES PROFESSIONNELS SALARIES ET CADRES DU QUEBECPOLITIQUE SUR LES SESSIONS DE FORMATION POUR LES RESPONSABLES
LOCAUX D'ACTION ET D'INFORMATION

NOTE: *Veillez contacter l'Exécutif de votre fédération.*

FINANCEMENTDOCUMENT 0-4FEDERATION DES AFFAIRES SOCIALESPOLITIQUE SUR LES SESSIONS DE FORMATION POUR LES RESPONSABLES
LOCAUX D'ACTION ET D'INFORMATION

- 1.- Chaque syndicat paie les salaires de ses délégués;
- 2.- Pour les syndicats de moins de 50 membres cotisants, la FAS paie le salaire pour un (1) délégué;
- 3.- La FAS paie les frais de séjour et de transport en commun pour deux (2) délégués maximum par syndicat;
- 4.- Les syndicats qui décident d'envoyer plus de deux (2) délégués le font à leurs frais, après autorisation du responsable régional;
- 5.- Les demandes particulières sont autorisées par l'exécutif de la FAS (Exemple: syndicats à sections, syndicats nombreux par service, etc...)

CCNSP
YL/mc

A TOUS LES POSTES

(OU PRESQUE ...)

AUX PERMANENTS DES CONSEILS CENTRAUX SUIVANTS :

BAS ST LAURENT
OUTAOUAIS
JOLIETTE
LAURENTIDES
QUEBEC
TROIS RIVIERES
MONTREAL
RICHELIEU YAMASKA
SOREL
SHERBROOKE
DRUMMONDVILLE
VICTORIAVILLE
SAGUENAY LAC ST JEAN
SHAWINIGAN
GRANBY
ST JEAN
THETFORD MINES
COTE NORD
SEPT ILES

VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE LES SESSIONS DE FORMATION
DES RESPONSABLES D ACTION ET D INFORMATION DU CCNSP
QUI AURONT LIEU DANS VOTRE REGION SOUS PEU SE TIEN
DRONT AUX HEURES SUIVANTES:

PREMIERE JOURNEE: DE 9 HEURES A 22 HEURES
DEUXIEME JOURNEE: DE 9 HEURES A 19 HEURES

IL EST TRES IMPORTANT QUE LES PARTICIPANTS SOIENT
INFORMES A L'AVANCE DES HEURES DE SESSIONS POUR SE
LIBERER EN CONSEQUENCE.

MERCI DE VOTRE PRECIEUSE COLLABORATION.

YVES LESSARD
RESPONSABLE DE LA FORMATION
A LA MOBILISATION DU CCNSP

MSG QBC 11/1/79 - 11.10 HEURES

CLR

||

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

ANNEXE 6

PLAN DE PARTICIPATION DES SALARIES ET EUS DES CONSEILS CENTRAUX ET FEDERATIONS

CALENDRIER DE FORMATION		CONSEILS CENTRAUX						FEDERATIONS					
		cons. syndical	employé bureau	étud	resp. éduc.	resp. info.	resp. action	cons. synd.	FAS vice-prés.	resp. com. prov. éduc.	FESP cons. synd.	FHEQ cons. synd.	FPEQ cons. synd.
4-5 déc 78	Val d'Or (C.C.N.O.Q.)	1 p	0	--	--	--	--	1 c	--	1 c	0	--	-
7-8 déc	Valleyfield (C.C.S.O.Q.)	1 p	0	1 p	--	--	--	0	1 p	1 c	0	0	0
8-9 Janv 79	Gaspé (C.C. GASPESIE)	1 c	0	1 c	--	--	--	0	--	--	1 c	0	0
11-12 Janv	Rimouski (C.C. BAS ST-LAURENT)	1 c	0	3 c	1 c	1 c	1 c	0	--	--	1 c	0	0
15-16 Janv	Mull (C.C. DUTAOUAIŞ)	1 p	--	--	1 c	1 c	--	1 c	1 p	1 c	1 p	0	0
18-19 Janv	St-Donat (C.C. JULIETTE)	1 c	1 c	--	--	--	--	0	1 c	1 c	0	0	0
18-19 Janv	St-Donat (C.C. LAURENTIDES)	1 c	--	--	--	--	--	1 p	1 c	1 c	0	0	0
22-23 Janv	Québec (C.C. QUEBEC)	1 c	2 c	--	--	--	--	1 p	--	1 c	0	1 c	0

C = présence continue P = présence partielle

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

ANNEXE 6

BILAN DE PARTICIPATION DES SALARIES ET ELUS DES CONSEILS CENTRAUX ET FEDERATIONS

CALENDRIER DE FORMATION		CONSEILS CENTRAUX					FEDERATIONS						
		cons. syndical	employé bureau	élus	resp. éduc.	resp. info.	resp. action	cons. synd.	FAS vice-prés.	resp. com. prov. éduc.	FESP cons. synd.	FNEQ cons. synd.	FPSCQ cons. synd.
25-26 Janv	Trois-Rivières (C.C. TROIS-RIVIERES)	1 c	0	1 p	--	1 c	1 c	1 p	--	1 c	1 p	0	0
29-30 Janv	Montréal (C.C. MONTREAL)	3 c	1 c 3 p	--	--	--	--	3 c	1 p	--	1 c	1 c	0
1-2 févr	St-Hyacinthe (C.C. RICHELIEU-YAMASKA)	1 p	1 c	--	--	--	--	1 c	--	--	0	0	0
1-2 févr	St-Hyacinthe (C.C. SOREL)	1 p	--	--	--	--	--	1 p	--	--	0	0	--
5-6 févr	Sherbrooke (C.C. SHERBROOKE)	1 p	1 c	--	--	--	--	0	1 p	1 c	1 p	0	--
8-9 févr	Drummondville (C.C. DRUMMONDVILLE)	1 p	--	--	--	--	--	1 p	--	--	0	--	0
8-9 févr	Drummondville (C.C. VICTORIAVILLE)	1 p	1 p	--	--	--	--	1 p	--	--	0	--	--
12-13 févr	Chicoutimi (C.C. SAGUENAY LAC ST-JEAN)	1 c	0	--	--	--	--	1 c 1 p	--	--	0	0	0

C = présence continue P = présence partielle

-168-

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.B.P.

ANNEXE 6

BILAN DE PARTICIPATION DES SALARIES ET EUS DES CONSEILS CENTRAUX ET FEDERATIONS

CALENDRIER DE FORMATION		CONSEILS CENTRAUX					FEDERATIONS						
		cons. syndical	employé bureau	élus	resp. éduc.	resp. info.	resp. action	cons. synd.	FAS vice-prés.	resp. com. prov. éduc.	FESP cons. synd.	FHEQ cons. synd.	FPS co sy
15-16 févr	Salviniqan (C.C. SHAVINIGAN)	1 c	0	1 c	--	--	--	1 c	--	--	0	0	0
19-20 févr	Farnham (C.C. ST-JEAN)	1 c	0	--	--	--	--	0	--	--	0	0	--
19-20 févr	Farnham (C.C. GRANBY)	1 c	0	--	--	--	--	0	--	--	0	--	--
22-23 févr	Thetford Mines (C.C. THETFORD MINES)	1 c	1 c	--	--	--	--	1 c	1 p	--	0	0	0
26-27 févr	Hauterive (C.C. COTE-NORD)	1 c	1 p	--	1 c	1 c	--	1 p	1 p	1 c	0	0	0
1-2 mars	Sept-Iles (C.C. SEPT-ILES)	0	0	1 p	--	--	--	1 p	1 p	1 c	0	0	--

-169-

C = présence continue P = présence partielle

0 p
15 c
sur 27

9 p
9 c
sur 41

3 p
3 c
sur 21

2 c
sur 6

0
sur 3

SESSIONS DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.)

BILAN DE PARTICIPATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION - SYNDICATS -
FEDERATIONS - CONSEILS CENTRAUX -

CALENDRIER DE FORMATION		CONSEILS CENTRAUX		FEDERATIONS							
				FAS		FESP		FNEQ		FPSCQ	
		part	synd	part	synd	part	synd	part	synd	part	synd
4-5 déc 78	Val d'Or (C.C. NORD-OUEST QUE.)	25	14/16	21	12/14	4	2/2	--	--	--	--
7-8 déc	Valleyfield (C.C. SUD-OUEST QUE.)	20	10/15	17	8/10	2	1/4	1	1/1	--	--
8-9 Janv 79	Gaspé (C.C. GASPESIE)	21	11/21	17	8/16	2	1/3	2	1/1	1 1 Jr	1/1
8-9 Janv	Gaspé (ARCH. ILES DE LA MAD.)	2	1/2	2	1/1 1	--	0/1	--	--	--	--
11-12 Janv	Rimouski (C.C. BAS ST-LAURENT)	38	18/28	22	12/18	8	5/7	2 1 Jr	1/3	--	--

SESSIONS DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DE PARTICIPATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION - SYNDICATS -
FEDERATIONS - CONSEILS CENTRAUX -

CALENDRIER DE FORMATION		CONSEILS CENTRAUX		FEDERATIONS							
				FAS		FESP		FNEQ		FPSCQ	
		part	synd	part	synd	part	synd	part	synd	part	synd
5-16 Janv	Hull (C.C. OUTAOUAIS)	49	29/38	39	22/26	5	5/10	2	1/1	3	1/1
18-19 Janv	St-Donat (C.C. JOLIETTE)	23	12/17	18	9/12	4	4/6	1	1/2	0	0/1
18-19 Janv	St-Donat (C.C. LAURENTIDES)	25	15/22	13	10/14	9	3/4	2	1/2	1	1/1
22-23 Janv	Québec (C.C. QUEDEC)	118	59/90	79	45/65	15	9/11	11	4/10	5	1/4
25-26 Janv	Trois-Rivières (C.C. TROIS-RIVIERES)	26	16/20	17	10/14	6	4/5	2	1/1	1	1/2

SESSIONS DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DE PARTICIPATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION - SYNDICATS -
FEDERATIONS - CONSEILS CENTRAUX -

CALENDRIER DE FORMATION		CONSEILS CENTRAUX		FEDERATIONS							
				FAS		FESP		FNEQ		FPSCQ	
		part	synd	part	synd	part	synd	part	synd	part	synd
29-30 Janv	Montréal (C.C. MONTREAL)	157	77/113	125	60/78	17	9/15	13	7/13	1	1/7
1-2 févr	St-Hyacinthe (C.C. RICHELIEU-YAMASKA)	18	12/16	13	7/9	2	2/2	3	2/3	1	1/3
1-2 févr	St-Hyacinthe (C.C. SOREL)	13	8/13	10	6/8	2	1/4	0	0/1	--	--
5-6 févr	Sherbrooke (C.C. SHERBROOKE)	33	17/24	28	14/17	4	2/6	1	1/1	--	--
8-9 févr	Drummondville (C.C. DRUMMONDVILLE)	12	3/5	9	2/2	3	1/2	--	--	--	0/1

SESSIONS DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DE PARTICIPATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION - SYNDICATS -
FEDERATIONS - CONSEILS CENTRAUX -

CALENDRIER DE FORMATION		CONSEILS CENTRAUX		FEDERATIONS							
				FAS		FESP		FHEQ		FPSCQ	
		part	synd	part	synd	part	synd	part	synd	part	synd
8-9 févr	Drummondville (C.C. VICTORIAVILLE)	15	9/11	13	7/8	2	2/3	--	--	--	--
12-13 févr	Chicoutimi (C.C. SAGUENAY LAC ST-JEAN)	49	31/42	28	17/19	16	11/12	5	3/6	0	0/5
15-16 févr	Shawinigan (C.C. SHAWINIGAN)	33	16/20	23	11/13	9	4/5	1	1/1	0	0/1
19-20 févr	Farnham (C.C. ST-JEAN)	13 + 3 Ht1	7/13	5	3/6	6 + 3 Ht1	3/6	2	1/1	--	--
19-20 févr	Farnham (C.C. GRANDY)	10	6/10	9	5/7	1	1/2	--	--	0	0/1

SESSIONS DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DE PARTICIPATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION - SYNDICATS -
FEDERATIONS - CONSEILS CENTRAUX -

CALENDRIER DE FORMATION		CONSEILS CENTRAUX		FEDERATIONS							
				FAS		FESP		FNEQ		FPSCQ	
		part	synd	part	synd	part	synd	part	synd	part	synd
22-23 févr	Thetford Mines (C.C. THETFORD MINES)	26	14/16	18	9/9	5	3/3	2	1/1	1	1/2
26-27 févr	Hauterive (C.C. COTE-NORD)	22	11/13	14	6/6	6	4/5	2	1/1	0	0/1
1-2 mars	Sept-Iles (C.C. SEPT-ILES)	24	9/12	14	5/6	8	3/5	2	1/1	--	--
TOTAL :		766	410	557	294	141	80	54	28	14	8

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DES EVALUATIONS DES PARTICIPANTS

CALENDRIER DE FORMATION		SUJET satisfait?		METHODE satisfait?		MATERIEL satisfait?		ENDROIT satisfait?		APPRECIATION DU CONTE DU DEROULEMENT ET DES RESULTATS		
		oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	satisf.	peu satisf.	négatif
1-5 léc	Val d'Or (C.C. NORD-OUEST QUE.) 25 participants 25 évaluations	25	--	23	2	25	--	25	--	24	1	--
1-8 léc	Valleyfield (C.C. SUD-OUEST QUE.) 20 participants 14 évaluations	14	--	14	--	14	--	13	1	14	--	--
1-9 an	Gaspé (C.C. GASPESIE) 21 participants 18 évaluations	18	--	18	--	18	--	18	--	21	--	--
1-2 an	Rimouski (C.C. BAS ST-LAURENT) 38 participants 33 évaluations	33	--	33	--	33	--	33	--	33	--	--
5-6 an	Hull (C.C. OUTAOUAIS) 49 participants 35 évaluations	34	1	33	2	33	2	29	6	33	--	--

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DES EVALUATIONS DES PARTICIPANTS

CALENDRIER DE FORMATION		SUJET satisfait?		METHODE satisfait?		MATERIEL satisfait?		ENDROIT satisfait?		APPRECIATION DU CONTE DU DEROULEMENT ET DES RESULTATS		
		oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	satisf.	peu satisf.	négatif
18-19 jan	St-Donat (C.C. LAURENTIDES et C.C. JOLIETTE) 48 participants 47 évaluations	47	--	43	3	45	1	41	6	47	--	--
22-23 jan	Québec (C.C. QUEBEC) 118 participants 87 évaluations	85	2	75	9	74	9	86	1	79	3	5
25-26 jan	Trois-Rivières (C.C. TROIS-RIVIERES) 26 participants 26 évaluations	24	--	18	4	23	1	22	--	23	--	3
29-30 jan	Montréal (C.C. MONTREAL) 157 participants 116 évaluations	113	1	95	12	95	10	112	2	111	3	2

ANNEXE 8

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DES EVALUATIONS DES PARTICIPANTS

CALENDRIER DE FORMATION		SUJET satisfait?		METHODE satisfait?		MATERIEL satisfait?		ENDROIT satisfait?		APPRECIATION DU CONTENU DU DEROULEMENT ET DES RESULTATS		
		oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	satisf.	peu satisf.	néglig.
1-2 fév	St-Hyacinthe (C.C. RICH.-YAMASKA et C.C. SOREL) 31 participants 23 évaluations	21	2	14	6	20	3	20	2	16	4	2
5-6 fév	Sherbrooke (C.C. SHERBROOKE) 33 participants 33 évaluations	33	--	26	1	27	2	20	--	33	--	-
1-9 fév	Drummondville (C.C. DRUMMONDVILLE et C.C. VICTORIAVILLE) 27 participants 27 évaluations	27	--	27	--	27	--	27	--	27	--	-
12-13 fév	Chicoutimi (C.C. SAGUENAY LAC ST-JEAN) 49 participants 38 évaluations	38	--	35	3	37	1	36	2	36	2	-

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DES EVALUATIONS DES PARTICIPANTS

CALENDRIER DE FORMATION	SUJET satisfait?		METHODE satisfait?		MATERIEL satisfait?		ENDROIT satisfait?		APPRECIATION DU CONTEN DU DEROULEMENT ET DES RESULTATS		
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	satisf.	peu satisf.	néga tif
5- 6 év Shawinigan (C.C. SHAWINIGAN) 33 participants 29 évaluations	29	--	29	--	28	1	18	11	27	2	--
9- 0 év Farnham (C.C. GRANBY et ST-JEAN) 23 participants 20 évaluations	20	--	19	1	19	--	16	3	19	1	--
2- 3 év Thetford Mines (C.C. THETFORD MINES) 26 participants 26 évaluations	26	--	26	--	25	1	26	--	26	--	--
6- 7 év Hauterive (C.C. COTE-NORD) 22 participants 22 évaluations	22	--	22	--	20	2	22	--	22	--	--

SESSION DE FORMATION DES RESPONSABLES D'ACTION ET D'INFORMATION DES SYNDICATS - C.C.N.S.P.

BILAN DES EVALUATIONS DES PARTICIPANTS

CALENDRIER DE FORMATION	SUJET satisfait?		METHODE satisfait?		MATERIEL satisfait?		ENDROIT satisfait?		APPRECIATION DU CONTEU DU DEROULEMENT ET DES RESULTATS		
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	satisf.	peu satisf.	néga- tif
2 rs Sept-Iles (C.C. SEPT-ILES) 24 participants 23 évaluations	23	--	23	--	21	2	23	--	22	1	--
NOTE: Sur 766 participants, 642 participants ont rempli les feuilles d'évaluation (quelques-uns n'ont pas répondu à toutes les questions), 121 n'étant pas présents à la fin de la session.											
	632	6	573	43	584	35	595	34	613	17	12

PERSONNES-RESSOURCES

BEAUDOIN, Guy	CSN	LAFORST, Martial	FESP
BELLEMARE, Marcel	CSN	LAGUEUX, Conrad	FESP
BILODEAU, Jeanne	FAS	LAMARCHE, François	CCNSP
BIRON, Lionel	CSN	LAPORTE, Gilles	FAS
BOTVIN, Marc	CCNSP	LAROSE, Gérald	CCNSP
BROCHU, Céline	CSN	LAVOIE, Edgar	FAS
BUREAU, Gaétane	CSN	LEVESQUE, Fernand	CCNSP
CAREAU, Micheline	CCNSP	LEVESQUE, Jean-Paul	CSN
CARON, Jos.	CSN	LEGER, Michel	UQUAM
CARTIER, Gisèle	CSN (v.p.)	MARQIS, Pierre	FAS
CERAT, Nelson	CCNSP	PAGE, Gilles	CSN
CHARTRAND- Jacques	FAS	PELLETIER, Jean-Paul	FESP
CHOUTINARD, Denise	FAS (resp.C.P. Ed.)	POULIN, André	FNEQ
CORMIER, Rosaire	CSN	POULIN, André	CSN
DAOUST, Réal	CCNSP	RICHER, Denis	CSN
DEMERS, François	CCNSP	RIEL, Emile	FAS
DIONNE, Adélaré	CSN	ROUSSET, Maurice	CSN
DORE, Michel	CSN	ROY, Louis	CSN
DROLET, Raynald	FESP	ST-PIERRE, Léo	CSN
DUFQUR, Clément	CSN	THIBAULT, Paul	FAS
DUPLANTIS, J.-Paul	S.E.H.Q.Eliz.	THIVIERGE, Claude	CSN
GAGNON, François	FESP	THIVIERGE, Gérald	FAS
GAUTHIER, Claude	FNEQ	TREMBLAY, André	CSN
GENEST, Gilles	CCNSP	TREMBLAY, Solande	C.C.Bas St-L.(v.p.)
GENEST, Pierre	CSN	VALQIS, Roger	CSN
GILBERT, Marcel	CCNSP		

LE

PROGRAMME

D'EDUCATION

CSN

1979 - 80

THEMES	CONTENUS	PARTICIPANTS	SESSIONS	COLLABORATIONS RESPONSABILITES	INSTRUMENTS DISPONIBLES
OFFICIERS DE SYNDICATS	<p>Ce qu'est le syndicat, le syndicalisme "CSN".</p> <p>Rôles spécifiques du président, du secrétaire et du trésorier: responsabilités techniques et syndicales.</p> <p>Travail en équipe de l'exécutif.</p> <p>L'assemblée syndicale, les procédures, le fonctionnement démocratique, les mandats, la représentation, la relève.</p>	Nouveaux officiers, président, secrétaires et trésoriers de nouveaux ou d'anciens syndicats et autres militants intéressés.	1 session de 2 jours, ou 2 d'un jour, ou 4 soirées; plus 1 jour spécialement pour les trésoriers.	Conseil central et services de la vérification et d'éducation de la CSN.	Brochures, documentation pour assemblées, code de procédure, équipement de trésorerie, modèle de convocation.
SANTE SECURITE	<p>Portrait du milieu de travail, conditions dangereuses, agents agresseurs de la santé.</p> <p>Le rôle du syndicat; le comité syndical de santé-sécurité, son rôle.</p> <p>La C.A.T.</p> <p>Les services de la CSN en santé-sécurité, la clause-type. Les appareils de mesure, le bruit, la chaleur.</p>	Membres de comités santé-sécurité, officiers de syndicats, militants d'un syndicat, d'une fédération ou d'un conseil central.	2 jours, ou 3 jours, ou 5 jours.	L'organisme, le service du génie industriel et le service d'éducation de la CSN.	Documentation, brochures, clauses-types, modèle de convocation.
RESPONSABLES A L'INFORMATION	<p>L'idéologie dominante dans l'information; la publicité, véhicule des valeurs du système.</p> <p>Les média, le contrôle.</p> <p>Les moyens d'information, leur utilisation.</p> <p>Le journal du syndicat, sa préparation, travaux pratiques.</p>	Responsables d'information des syndicats, comités d'information.	3 jours (en milieu fermé si possible).	Conseil central, service d'information et service d'éducation de la CSN.	Documents pertinents, diaporamas, bandes magnétiques, vidéos, etc..., modèle de convocation.

THEMES	CONTENUS	PARTICIPANTS	SESSIONS	COLLABORATIONS RESPONSABILITES	INSTRUMENTS DISPONIBLES
SESSIONS DE CONSOLIDATION	<p>Le fonctionnement du syndicat, sa structure, les problèmes vécus en milieu de travail.</p> <p>Le rôle des responsables pour la vie syndicale.</p> <p>La CSN, ses services, ses structures, etc.</p> <p>Adapté aux problèmes particuliers vécus par le syndicat.</p>	Groupe de responsables d'un syndicat donné en difficulté de fonctionnement, en situation de maraudage, nouveau syndicat, etc...	2 jours ou 3 jours	Conseil central ou la fédération, mais en collaboration avec le service d'éducation de la CSN, le syndicat concerné.	Brochures, documents, outils audio-visuels, etc...
QUESTION NATIONALE	Connaissance des analyses et de la démarche de la plate-forme de revendications de la CSN dans le cadre du débat sur la question nationale.	Officiers syndicaux plus spécialement de conseils centraux et fédérations.	8 sessions par regroupements de régions.	Comité d'orientation et service d'éducation	Documents du comité d'orientation et du congrès spécial, instruments audio-visuels.
CONDITION FEMININE	<p>Etude des orientations de la CSN.</p> <p>Les revendications prioritaires, l'organisation de l'action.</p>	Militantes et militants des régions, des syndicats, membres ou non de comités de condition féminine.	Sessions régionales et provinciales, syndicats en grève, en négociation.	Comité de la condition féminine et service d'éducation de la CSN.	Rapports des congrès, mémoires et autres documents du comité de la condition féminine.
RESPONSABLES A L'INFORMATION	Connaissance de la CSN, du Code du Travail, des techniques d'organisation, des objectifs de la CSN, des luttes qu'elle mène.	Quelques militants de chaque conseil central et fédération intéressés à l'organisation.	1 jour ou 2 jours.	Services d'éducation et d'organisation, conseil central et fédérations.	Code du Travail, Histoire de la CSN, brochures, etc...

THEMES	CONTENUS	PARTICIPANTS	SESSIONS	COLLABORATIONS RESPONSABILITES	INSTRUMENTS DISPONIBLES
FORMATION DE FORMATEURS (SESSIONS DE BASE)	Familiarisation avec le texte de formation de base sur le syndicalisme "CSN". Exercices pratiques. Méthode et pédagogie.	Militants intéressés et disponibles, répondant à des critères précis et acceptés par le mouvement.	1 semaine en milieu fermé.	Service d'éducation, UQAH.	Contenu "Formation de base, Syndicalisme CSN".
FORMATION DE FORMATEURS (SESSIONS OFFICIERA)	Connaissance de la CSM. Contenu de formation d'officiers. Pédagogie, méthode.	Responsables d'éducation des conseils centraux et des fédérations.	Provinciale 3 jours.	Service d'action politique, service d'éducation.	Brochures du service, contenu.
RESPONSABLES ASSURANCE- CHOMAGE	Loi de l'assurance-chômage et règlements, poursuite de la session d'août 79 pour approfondir. Arbitres sur les conseils d'arbitrage, leur rôle, l'attitude syndicale à développer.	Salariés et militants qui assurent l'application de la loi et qui agissent comme arbitres.	2 sessions de 3 jours.	Service d'action politique et service d'éducation.	Lois, règlements et autres documents.
RESPONSABLES AUX ACCIDENTES DU TRAVAIL	Connaissance de la Loi des Accidents du Travail et des mécanismes de défense des droits des travailleurs auprès de la CAT et des recours en appel.	Employés de bureau et permanents, quelques militants selon les besoins.	session provinciale de 2 jours.	Service d'éducation et service d'action politique.	Loi des Acc. du travail, formules, autres documents.

THEMES	CONTENUS	PARTICIPANTS	SESSIONS	COLLABORATIONS RESPONSABILITES	INSTRUMENTS DISPONIBLES
COLLOQUES SUR LES MULTINATIONALES	<p>Poursuite de la réflexion sur le rôle des multinationales, leurs stratégies, l'impact de leur développement.</p> <p>La stratégie syndicale, l'éducation, l'information, les revendications.</p>	Militants de syndicats du secteur privé.	Deux sessions régionales, Québec, Thetford Mines; décembre - avril.	Service d'éducation avec fédérations concernées.	Documents pertinents, films, etc...
COLLOQUE INTERCENTRALES - SECTEUR PUBLIC	<p>Les politiques des Etats face à leurs salariés dans le monde.</p> <p>Les stratégies syndicales, les solidarités, les revendications.</p>	Militants du secteur public, du CCNSP.	Colloque provincial; une centaine de participants des centrales CSN, CEQ, FTQ.	Service d'éducation, CISO et les organismes concernés.	Documents pertinents, films, etc..
FORMATION DES SALARIES	<p>Sessions de base nécessaires à l'obtention de la permanence pour les nouveaux salariés: organisation phases I et II, négociations, arbitrage des griefs, initiation au mouvement syndical.</p> <p>Sessions spéciales: direction des grèves, santé-sécurité, loi de l'assurance-chômage, assurances et régimes de rentes.</p> <p>Sessions de réflexion: fonctionnement de la société, le syndicalisme, la CSN, les pratiques syndicales, les groupes politiques.</p>	<p>Selon les thèmes: conseillers syndicaux des C.C. et Féd., de la CSN, et employés de bureau</p> <p>" "</p> <p>Tous les salariés.</p>	<p>5 jours, 1 ou 2 par an, selon les besoins et les possibilités.</p> <p>3 ou 5 jours.</p> <p>5 jours.</p>	Syndicat des employés de la CSN, service d'éducation.	

THEMES	CONTENUS	PARTICIPANTS	SESSIONS	COLLABORATIONS RESPONSABILITES	INSTRUMENTS DISPONIBLES
FORMATION DES TRESORIERES	La tenue des livres, le calcul des per capita, la préparation des budgets, l'administration des salaires, autres techniques d'administration financières.	Trésoriers des conseils centraux et des fédérations.	2 jours (provinciales)	Service d'éducation et responsables de la vérification (CSN)	
DIMENSION INTERNATIONALE	Intégration, dans le contenu de la formation sur la base du syndicalisme CSN, de la dimension internationale et mise au point d'un appui audio-visuel.				

ENTENTE
AVEC LE
GOVERNEMENT
FEDERAL
POUR LES
SUBVENTIONS
A L'EDUCATION

C.P.

Date: le 7 décembre 1977

C.T. N^o

Dossier nos 3925-44

Contrats D1(11)

CONTRAT en double exemplaire passé le jour de de l'an

ENTRE

SA MAJESTE LA REINE du chef du Canada
(ci-après appelée "Sa Majesté")
représentée par le Ministre du Travail
(ci-après appelé "le Ministre")

D'UNE PART

ET

LA CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX,
du 1001, rue Saint-Denis, dans la ville de
Montréal, province de Québec (ci-après
appelé "C.S.N.")

D'AUTRE PART

LE PRESENT CONTRAT est conclu au nom du ministère du
Travail par le Ministre du Travail et au nom de la Confédération des
syndicats nationaux par le président de la C.S.N.

ATTENDU QUE Sa Majesté, eu égard à l'importante contribution des travail-
leurs au bien-être économique et social de tous les Canadiens, désire
appuyer les initiatives de la C.S.N. visant à offrir à ses adhérents des
programmes de formation syndicale, et

ATTENDU QUE la Confédération des syndicats nationaux a exprimé le désir
d'encourager et d'appuyer encore plus la formation et le perfectionnement
des délégués, dirigeants et employés de la Confédération des syndicats
nationaux.

EN CONSEQUENCE LE PRESENT CONTRAT ATTESTE QUE, eu égard aux considéra-
tions ci-dessus et au paiement à la C.S.N., suivant les conditions énoncées,
des montants définis ci-après, et eu égard à l'exécution appropriée par la
C.S.N. des fonctions mentionnées, les deux parties en présence conviennent
mutuellement de ce qui suit:

1. DEFINITIONS

Les expressions définies dans le présent article 1 ont, pour l'exécution du présent contrat, le sens qui leur est donné dans ledit article à moins que le contexte n'exige une interprétation différente.

L'expression

- a) "vérificateur" désigne un vérificateur fédéral
- b) "ministre" désigne le ministre du Travail et s'applique à quiconque est autorisé à agir en son nom
- c) "national" s'applique à l'ensemble des provinces et des territoires du Canada
- d) "année financière" désigne la période commençant le premier avril d'une année et se terminant le trente et un mars de l'année suivante
- e) "année-programme" désigne la période commençant le premier juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante
- f) "dates trimestrielles" désigne le 30 juin, le 30 septembre, le 31 décembre et le 31 mars de l'année financière en cause
- g) "comité spécial d'administration" désigne le comité de la Confédération des syndicats nationaux responsable pour la réalisation et de l'administration d'un programme mentionné à l'article 3 . .

2. BUTS GENERAUX

Il est entendu et convenu . .

(1) que, conformément aux stipulations du présent contrat, Sa Majesté versera les fonds requis pour l'établissement d'un programme de formation syndicale à l'intention de la Confédération des syndicats nationaux et . .

(2) que, la Confédération des syndicats nationaux établira les programmes particuliers et les projets de formation requis pour la réalisation d'un programme d'éducation syndicale tel que prévu dans le présent contrat.

(3) La Confédération des syndicats nationaux sera exclusivement responsable de la mise sur pied, du contenu, et de l'administration du programme.

OBJET

3.

ADMINISTRATION

(1) La C.S.N. devra établir et administrer un programme de formation sur le travail ayant pour but de permettre aux adhérents, délégués, cadres et futurs ^{chefs} syndicaux de la C.S.N. d'acquérir une vaste connaissance des objectifs, des politiques et des responsabilités du mouvement ouvrier; ce programme visera à permettre aux militants syndicaux de mieux exercer leurs fonctions au sein du mouvement ouvrier.

(2) Le programme devra être mis à exécution par le Comité spécial d'administration sous la direction générale du Comité exécutif de la Confédération des syndicats nationaux.

(3) Le Comité spécial d'administration devra se réunir aussi souvent que l'exigera l'exécution de ses fonctions et il devra tenir une réunion annuelle afin d'approuver le rapport général et le rapport financier annuels ainsi que les propositions de programme et de budget, mentionnés à l'article 6.

(4) Le Comité spécial d'administration devra maintenir un procès-verbal exact et complet de chacune de ses réunions, et l'autorisation de faire quelque dépense que ce soit devra être consignée par écrit au procès-verbal.

4.

ARTICLES DE DEPENSE

(1) Les dépenses faites par la C.S.N. en vue de l'exécution du présent contrat peuvent comprendre:

- a) l'embauche du personnel requis pour l'exécution de travaux de recherche, la préparation du matériel didactique, l'administration du programme et
- b) la location de locaux à des fins pédagogiques et administratives
- c) l'achat de livres, de mobilier, d'appareils audiovisuels et autre matériel semblable requis pour la réalisation d'un programme d'éducation
- d) le recours à des services professionnels
- e) les paiements faits à des maisons d'enseignement appelées à dispenser des cours ou à fournir des installations,

et, sous réserve des paragraphes (2) et (3), toute autre dépense qui peut être légitimement considérée comme contribuant à l'efficacité et au bon fonctionnement du programme d'éducation prévu dans le présent contrat.

(2) Les contributions prévues aux termes du présent contrat ne devront pas être employées pour l'acquisition de biens immobiliers ou d'immeubles, mais cette interdiction n'exclut pas les dépenses faites pour la modification des locaux existants et destinées à faciliter la réalisation ou l'administration du programme.

(3) Les syndiqués assistant à des cours dispensés dans le cadre du programme peuvent, sauf stipulation contraire et sous réserve des directives du Comité spécial d'administration, avoir droit à des indemnités quant aux pertes de salaires subies par suite de leur participation à ces sessions de formation ou à l'égard des frais de déplacement et de séjour assumés du fait de leur absence de leur lieu ordinaire de résidence afin d'assister à ces sessions.

5.

CONTRIBUTIONS ET MODALITES DE VERSEMENT.

(1) Sous réserve des stipulations des paragraphes (7) et (8), la contribution totale de Sa Majesté à l'égard de chacune des années de programme sera de \$160,000, montant qui sera augmenté pour chaque année de programme après la première année, d'un facteur d'inflation déterminé par l'application de l'Indice des prix à la consommation pour l'année financière précédente.

(2) Un quart de la contribution annuelle devra être versée à la C.S.N. par le Ministre vers le dernier jour de chaque trimestre de l'année financière.

(3) Le versement du premier paiement trimestriel pour l'année 1977-1978 ne devra être effectué qu'après que le Comité spécial d'administration aura été constitué et que le Ministre aura reçu une proposition de programme et de budget à l'égard de la première année de programme.

(4) Il ne pourra être effectué au cours d'une année de programme d'autre versement que celui qui est mentionné au paragraphe (3) ci-dessus, tant que les stipulations de l'article 6 n'auront pas été satisfaites.

(5) Toutes les contributions et tous les paiements mentionnés dans le présent contrat sont assujettis aux mécanismes budgétaires du Gouvernement du Canada, à la Loi sur l'administration financière et aux Lois relatives à l'affectation des crédits.

(6) Tous les appareils, fournitures et autres biens meubles acquis en vue de l'exécution du présent contrat demeureront la propriété de la C.S.N., à l'expiration ou à la cessation du programme.

(7) Lorsqu'il est mis fin au programme prévu dans le présent contrat parce que les crédits requis aux fins du paiement des contributions n'ont pas été votés par le Parlement, ou

encore à la demande de la C.S.N., ou bien à l'expiration de la période de cinq ans mentionnée à l'article 10, le vérificateur devra sans délai procéder à une vérification des comptes du programme, et la C.S.N. devra immédiatement rembourser au Receveur général du Canada toute contribution que Sa Majesté a faite à la C.S.N. et qui n'a pas été employée pour l'exécution du présent contrat.

(8) Nonobstant les paragraphes (2) et (3) ci-dessus, les arrérages des contributions trimestrielles de Sa Majesté à l'égard de l'année financière 1977-1978 seront versés à la C.S.N. quand le Ministre aura reçu une proposition de programme et de budget tel que mentionné au paragraphe (3) ci-dessus.

6. RAPPORTS, ETATS ET PREVISIONS

Avant la fin du premier trimestre de chaque année de programme, sauf la première, la C.S.N. devra fournir à l'intention du Ministre et mettre à la disposition du Vérificateur

- a) un rapport descriptif du programme appliqué au cours de l'année de programme précédente
- b) une prévision des activités de programme pour l'année de programme suivante
- c) un état des revenus et dépenses pour l'année de programme précédente, certifié par le Vérificateur
- d) une évaluation des dépenses projetées pour l'année de programme subséquente.

7. COMPTES ET VERIFICATION

(1) Toutes les sommes d'argent versées à la C.S.N. au nom de Sa Majesté devront être gérées et comptabilisées par la C.S.N. à part les autres fonds de la C.S.N. et le Comité spécial d'administration devra ouvrir dans une institution bancaire ou une Caisse populaire, au nom de la C.S.N. un

ou plusieurs comptes qui devront être utilisés exclusivement pour les sommes d'argent reçues et employées pour les besoins du programme.

(2) La C.S.N. devra tenir des comptes et des registres exacts et complets de toutes les sommes reçues et employées pour les besoins du programme, lesquels comptes et registres, y compris les pièces justificatives s'y rapportant, devront être accessibles en vue de leur examen par un représentant du Vérificateur, et ils devront être vérifiés par le Vérificateur fédéral à la fin de chaque année du programme.

8. LIAISON

Le Ministre du Travail désignera un représentant qui agira à titre d'agent de liaison auprès du Comité spécial d'administration.

9. EVALUATION DU PROGRAMME

A la fin de la deuxième et de la quatrième années de programme, une évaluation du programme devra être effectuée conjointement par les deux parties, ou en leur nom, chaque évaluation devant être terminée et remise au Ministre au plus tard dans les quinze jours qui précèdent le début de la prochaine année de programme.

10. DEBUT ET DUREE DU PROGRAMME

Le programme prévu dans le présent contrat devra commencer vers le 1er juillet 1977 et se terminer vers le 30 juin 1982.

STIPULATIONS GENERALES

11. CESSION

La C.S.N. ne pourra céder ni sous-traiter une quelconque part ou partie du présent contrat sans avoir préalablement obtenu par écrit l'autorisation du Ministre.

12. MEMBRES DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Aucun membre de la Chambre des communes ne sera admis à une quelconque part ou partie du présent contrat ou à un quelconque avantage pouvant en résulter.

13. ACCESSIBILITE DU PROGRAMME

Toutes les activités de formation et de perfectionnement exercées en conformité du présent contrat seront accessibles sans distinction aucune aux membres et aux employés de la Confédération des syndicats nationaux.

14. MODIFICATIONS

Le présent contrat pourra être modifié d'un commun accord par le Ministre et la C.S.N., mais toute modification aux stipulations des articles 5 et 6 devra être préalablement approuvée par le Conseil du Trésor.

15. AUCUN POT-DE-VIN, ETC.

La C.S.N. certifie

a) qu'aucun pot-de-vin, présent ou autre encouragement n'a été payé, donné, promis ou offert à un fonctionnaire ou employé de Sa Majesté dans le but de favoriser l'obtention du contrat par l'adjudicataire, et

b) qu'il n'a employé personne pour solliciter ou obtenir le contrat à la suite d'une entente prévoyant le paiement d'une commission, d'un pourcentage, d'un droit de courtage ou d'une gratification.

16. INDEMNISATION

Il est entendu et convenu que la C.S.N. devra indemniser et mettre Sa Majesté à couvert de toutes réclamations, requêtes, poursuites, bases judiciaires ou autres actions en justice, quelle que soit la personne qui les ait faites, intentées ou engagées, qui se rapportent au présent contrat ou lui sont attribuables ou imputables de quelque façon que ce soit.

17. NEGOCIATIONS ANTERIEURES ANNULEES

Le présent contrat sera censé constituer intégralement le contrat passé entre les deux parties relativement à l'objet dudit contrat et il annule tous documents et négociations antérieurs s'y rapportant.

EN FOI DE QUOI le présent contrat a été validé et scellé au nom de Sa
Majesté du chef du Canada par le ministre du Travail et au nom de la
Confédération des syndicats nationaux par son président dûment élu.

SIGNE, SCELLE ET SIGNIFIE)

en présence de)

San-7)
19/11/55)

[Signature]
Le ministre du Travail

[Signature]
La Confédération des syndicats nationaux
président

Jean-Buy Lacroix

D G E A -

P R O G R A M M E

D ' A I D E A U X

O R G A N I S M E S

S Y N D I C A U X

(E D U C A T I O N P O P U L A I R E)

Québec, le 21 juin 1979

840103
Confédération des syndicats
nationaux (C.S.N.)
155, boul. Charest
Québec
GLR 3G6

Att: Maurice Boucher

Il m'est agréable de vous transmettre sous pli le programme d'aide aux organismes syndicaux dans le domaine de l'éducation populaire pour l'année 1979-80 et les formulaires s'y afférant.

Veillez noter que la date limite de présentation de vos programmes est reportée au vendredi, 31 août 1979.



Jean Roy
Responsable du programme
d'aide aux organismes
syndicaux
DGEA

JR/mt



PROGRAMME D'AIDE
AUX ORGANISMES SYNDICAUX
DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION POPULAIRE
1979-1980

AVRIL 1979

PRESENTATION

Le présent document constitue le programme du ministère de l'Éducation relatif au financement des activités de formation offertes par les organismes syndicaux au cours de l'année 1979-1980.

Par ce programme, le ministère souhaite contribuer à l'effort des syndicats en vue de la formation de leurs membres et appuyer ainsi le rôle qu'ils ont à jouer dans le domaine de l'éducation populaire.

Le ministère portera cette année une attention particulière à la valeur pédagogique des activités de formation réalisées dans le cadre de ce programme d'aide.

Le budget prévu pour l'année 1979-1980 est porté à \$800 000, montant supérieur de 40% à celui de l'année précédente. Le ministère de l'Éducation réalise ainsi son projet d'établir le financement de ce programme sur le principe d'un montant proportionnel au nombre de membres de chaque syndicat ou centrale syndicale.

Le ministre de l'Éducation



Jacques-Yvan Morin

1. NATURE ET OBJECTIFS DU PROGRAMME D'AIDE

Ce programme s'adresse aux organismes syndicaux légalement constitués et désireux de mener des activités de formation à l'intention de leurs membres.

Le but général de ce programme est d'assurer une assistance financière pour des programmes de formation élaborés par les syndicats.

Les objectifs généraux du programme sont les suivants:

- a) Permettre l'acquisition de connaissances concernant les réalités économiques et sociales auxquelles les syndiqués et le mouvement ouvrier se trouvent confrontés;
- b) Susciter la réflexion sur l'action menée par les syndiqués et sur leur responsabilité dans la promotion et le développement de la collectivité;
- c) Habilitier les responsables, permanents et officiers, et toute autre personne-ressource au plan de l'éducation populaire à être plus en mesure d'assumer leurs tâches et leurs dossiers dans ce domaine.

2. CRITERES D'ADMISSIBILITE DES SYNDICATS

- 2.1 Ce programme d'aide s'adresse aux syndicats légalement constitués selon le code du travail du Québec et du code canadien du travail. L'Union des producteurs agricoles (UPA) pourra se prévaloir de ce programme. Les syndicats régis par la Loi de la fonction publique, par la Loi des relations de travail dans l'industrie de la construction et par la Loi sur le régime syndical s'appliquant aux membres des forces policières sont aussi admissibles au programme;
- 2.2 Les syndicats doivent être capables d'offrir les conditions nécessaires à la réalisation d'un programme de formation; à savoir une organisation suffisamment structurée, une capacité d'assurer la mise en oeuvre et l'évaluation des programmes de formation;
- 2.3 Tout syndicat affilié ou membre d'une centrale québécoise devra soumettre ses programmes de formation par la voie de cette centrale. Les syndicats indépendants, incluant les syndicats membres de la Confédération des syndicats canadiens et ceux de la Fraternité internationale des camionneurs présenteront leurs programmes par la voie de leurs représentants. Quant aux syndicats affiliés au CTC ou à la FAT-COI, ils devront soumettre leurs projets par la voie de la FTQ;
- 2.4 Seuls les membres en règle travaillant au Québec sont admissibles à ce programme d'aide.

3. CRITERES D'ADMISSIBILITE DES PROGRAMMES D'ACTIVITES DE FORMATION¹

- 3.1 L'étude de la demande de subvention s'effectue d'abord en fonction de la conformité des objectifs du programme d'activités de formation avec ceux du programme d'aide;
- 3.2 Le programme d'activités de formation doit favoriser l'acquisition de connaissances et la réflexion sur l'action menée par les syndicats. Un simple programme d'action ne serait pas admissible;
- 3.3 Sera exclue de ce programme toute demande d'aide financière pour l'éducation réalisée dans le cadre des congrès, des assemblées générales, des conseils et des exécutifs. Ces activités demeurent étroitement liées au fonctionnement de l'organisme et doivent être assumées par l'organisme même.

1. Un programme d'activités de formation comprend l'ensemble des activités qu'entend réaliser un organisme pour atteindre ses objectifs afin de répondre aux besoins de formation exprimés par ceux à qui il s'adresse. Cette formation se réalise par l'acquisition de connaissances, la réalisation d'apprentissages et le développement d'habiletés, conformément aux objectifs et aux priorités du présent programme d'aide.

4. REPARTITION ET ALLOCATION DES RESSOURCES FINANCIERES

- 4.1 La répartition du budget alloué à ce programme d'aide entre les divers organismes syndicaux s'établira sur la base d'un per capita ne dépassant pas 1,00\$ pour chaque membre représenté;
- 4.2 Ce per capita sera déterminé en divisant le budget disponible par le nombre de membres de chacun des syndicats qui auront présenté un programme de formation jugé admissible;
- 4.3 Dans l'allocation des ressources financières, le Ministère accordera priorité aux programmes de formation dont les objectifs sont de susciter la réflexion et l'acquisition de connaissances sur les réalités économiques et sociales et sur le rôle du syndicalisme dans la société.

-
1. Le nombre de membres représentés pour fins de services de formation servant à établir le per capita devra être certifié à la date limite de présentation des projets par une lettre portant la signature du président de la centrale syndicale ou du syndicat concerné.

5. NORMES DE FINANCEMENT

5.1 Principe général

La contribution financière du Ministère aux programmes des organismes syndicaux s'établit à partir:

- . Des priorités dans la répartition et l'allocation des ressources financières;
- . Des disponibilités budgétaires;
- . Des normes de financement énoncées ci-dessous.

5.2 Normes de financement

5.2.1 Les personnes-ressources

Seront financées au taux horaire de 15\$ toutes les ressources humaines pédagogiques intervenant dans le processus de formation d'un groupe d'adultes. Ce processus comprend les étapes suivantes: analyse des besoins, élaboration d'objectifs, les activités, le suivi et le support à l'évaluation.

5.2.2 Le matériel didactique

Les dépenses réellement encourues pour le matériel didactique, c'est-à-dire les instruments pédagogiques¹ nécessaires à la réalisation des activités

1. Ces instruments pédagogiques n'incluent aucune dépense d'immobilisation, aucune location, ni achat d'équipement, aucun matériel non essentiel à la réalisation des activités de formation.

seront remboursées pourvu qu'elles aient été autorisées.

5.2.3 Les frais de fonctionnement

Ces frais de fonctionnement doivent être inhérents à la réalisation des activités de formation et l'organisme devra démontrer que de tels frais sont essentiels. Ils incluent, entre autres, les frais de séjour, de déplacement et d'administration. Le Ministère y contribuera jusqu'à un maximum de 30% de l'allocation accordée pour les personnes-ressources et le matériel didactique.

5.3 Rapport financier

Suite à l'approbation des programmes par le ministre de l'Éducation, un montant égal à 75% de la subvention accordée sera immédiatement mis en paiement par le Ministère. Dès que l'organisme aura terminé ses activités de formation et aura fait parvenir son rapport financier à la Direction générale de l'éducation des adultes (DGEA), celle-ci recommandera la mise en paiement du dernier versement.

6. ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

6.1 L'administration

6.1.1 L'administration de ce programme d'aide est sous la responsabilité de la DGEA. L'étude de la demande d'allocation est faite par un comité d'étude des programmes formé par la DGEA qui en recommande l'admissibilité selon les critères, les objectifs et les priorités établis dans le présent programme;

6.1.2 La DGEA transmet au ministre de l'Education les recommandations du comité d'étude des programmes et fait parvenir aux organismes un avis d'acceptation ou de refus dans les quinze jours qui suivent l'approbation finale du ministre. Ces engagements vaudront dans la mesure où les activités de formation se réaliseront au cours de l'année prévue et en conformité avec les objectifs et les activités de formation énoncés dans la demande d'allocation;

6.1.3 La DGEA entend consulter les organismes concernés sur le fonctionnement et le développement de ce programme d'aide.

6.2 Le fonctionnement

6.2.1 Informations générales

Les programmes d'activités de formation des organismes volontaires sont présentés à la DGEA à l'adresse suivante:

1035, de Lachevrotière, 2^e étage
Québec, QUEBEC, G1R 5A5

avant le ~~30 juin 1979~~ et doivent se réaliser avant le 30 juin 1980.

Ces programmes doivent être présentés sur les formulaires appropriés qu'on peut se procurer à la DGEA ou aux Services d'éducation des adultes des commissions scolaires.

En plus de ces formulaires, l'organisme doit fournir, si cela n'a déjà été fait, les documents prouvant son existence légale.

Une aide technique à l'élaboration de la demande de subvention peut être obtenue auprès de la DGEA au numéro de téléphone (418) 643-6565.

Tout programme d'activités de formation non conforme aux critères ci-haut mentionnés ne pourra être retenu pour étude.

6.2.2 Réclamation par l'organisme

Au terme de ses activités, en vertu des articles 83, 84 et 85 de la Loi de l'administration financière et des règlements s'y afférant, l'organisme présente un rapport financier pour les frais réellement encourus au chapitre des personnes-ressources, du matériel didactique, des frais de fonctionnement, en conformité avec la demande d'allocation présentée.

A cet état, l'organisme devra joindre le rapport administratif et le formulaire de réclamation relatif à l'engagement fait par la DGEA. Cette réclamation devra être faite avant le 30 juin 1979.

6.2.3 Le rapport d'évaluation

Une évaluation des activités de formation réalisées par l'organisme devra être communiquée à la DGEA dans le but d'informer celle-ci sur divers aspects de la pratique, du développement et des besoins en éducation populaire. Ce rapport permettra à la DGEA de mieux définir et d'améliorer le support qu'elle entend apporter aux syndicats dans la réalisation de leurs activités de formation.

REPARTITION -

BUDGET -

UTILISATION

DU FINANCEMENT

MODALITES D'UTILISATION DES SUBVENTIONS

Les argents versés tant par le gouvernement fédéral que provincial pour le financement d'une partie des dépenses d'éducation syndicale n'impliquent aucune intervention de ceux-ci sur les contenus de formation; l'entente avec le gouvernement fédéral (annexe "H") et le programme d'aide aux organismes syndicaux du gouvernement provincial (annexe "I") prévoient cependant des rapports d'activités, administratifs et d'évaluation ainsi que des comptes rendus de l'utilisation des argents avec pièces justificatives pour vérification éventuelle.

Voilà pourquoi nous avons dû mettre au point tout un processus bureaucratique que doivent assumer les responsables avant, pendant et après chaque session de formation. Les formules à compléter, même s'il s'agit d'un travail qui peut apparaître fastidieux, sont donc indispensables.

Pour ce qui est des subventions de la CAT pour la formation en santé-sécurité, nous gardons là aussi l'entier contrôle de nos contenus et de nos personnes-ressources; cependant, nous sommes tenus de faire la preuve de la présence effective des participants.

Toutes les formules appropriées sont disponibles au service d'éducation et toutes les démarches de financement doivent être faites par l'entremise de la secrétaire administrative, Johanne Tassé, qui soumet au "comité spécial d'administration" chacun des projets présentés au moins trente jours à l'avance.

Toute cette réglementation a d'ailleurs été adoptée par le conseil confédéral des 4, 5, 6 et 7 octobre 1978, dans les termes suivants:

- 1) L'organisme qui projette l'organisation d'une session de formation en conformité du programme du service d'éducation CSN, communique avec la secrétaire administrative du service d'éducation de la CSN, selon les formules et les exigences convenues, pour qu'elle entreprenne les démarches nécessaires au financement public de façon à assurer à l'organisme le maximum de financement en relation avec la session et selon les budgets déterminés par le conseil confédéral. Tout problème particulier est soumis au comité spécial d'administration pour décision.

- 2) Toute demande à un conseiller syndical ou à un officier d'une ou l'autre instance ayant trait à une session de formation particulière (communément appelée consolidation) pour un syndicat ou pour un secteur est acheminée à la secrétaire administrative du service d'éducation de la CSN qui doit en informer les personnes concernées: le responsable à l'éducation ou le président de la fédération, le comité spécial d'administration, le conseiller syndical au dossier et le permanent du service d'éducation responsable. Ce dernier verra à soumettre le cas aux trois organismes pour déterminer conformément:
 - . la nécessité de la tenue de la session;
 - . le contenu et les personnes ressources;
 - . le partage des dépenses.

- 3) a) Le conseil confédéral maintient le présent comité qui aurait mandat de suivre l'application du partage du financement public et de faire des recommandations s'il y a lieu.

- b) *Que la coordination générale de la formation sous toutes ses formes se fasse par le service d'éducation de la CSN de même que l'administration des diverses sources publiques au financement de l'éducation syndicale autonome.*

- c) *Le comité compte sur la possibilité pour les organismes qui font de la formation en sécurité-santé de se prévaloir des subventions de la CAT.*

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUXDISTRIBUTION DES SUBVENTIONS D'ÉDUCATIONANNÉE PROGRAMME 1978-1979

<u>REVENUS</u>	<u>D G E A</u>	<u>Fédéral</u>	<u>Total</u>
Subventions	\$ 137,943.00	\$ 174,080.00	\$ 312,023.00
Intérêts	-	490.17	490.17
	<u>\$ 137,943.00</u>	<u>\$ 174,570.17</u>	<u>\$ 312,513.17</u>
 <u>DÉPENSES</u>			
Partie confédérale	\$ 55,018.69	\$ 56,049.57	\$ 111,068.26
Partie des Conseils Centraux	51,465.40	62,959.79	114,425.19
Partie des Fédérations	40,445.56	29,343.49	69,789.05
	<u>\$ 146,929.65</u>	<u>\$ 148,352.85</u>	<u>\$ 295,282.50</u>
Dépenses administratives (1)	-	14,100.23	14,100.23
Total des dépenses	<u>\$ 146,929.65</u>	<u>\$ 162,453.08</u>	<u>\$ 309,382.73</u>
Excédent reporté des revenus sur les dépenses de l'année programme 1978-1979	(8,986.65)	12,117.09	3,130.44
Plus: Excédent reporté des revenus sur les dépenses de l'année programme 1977-1978	<u>7,285.82</u>	<u>25,923.04</u>	<u>33,208.86</u>
Revenus reportés au 30 juin 1979	<u>\$ (1,700.83)</u>	<u>\$ 38,040.13</u>	<u>\$ 36,339.30</u>

(1) Détail des dépenses administratives

Salaires	\$ 3,527.10
Bénéfices marginaux	386.10
Déplacements	95.50
Réunions	365.95
Dépenses de bureau	4,331.58
Amortissement de l'équipement	5,394.00
	<u>\$ 14,100.23</u>

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

ANNEXE 1

DISTRIBUTION PAR CONSEILS CENTRAUX ET FÉDÉRATIONS

ANNÉE PROGRAMME 1978-1979

<u>CONSEILS CENTRAUX</u>	<u>Montant alloué</u>	<u>DGEA</u>	<u>Fédéral</u>	<u>Solde</u>
Sud-Ouest Québécois	\$ 1,445.30	\$ 676.05	\$ 782.06	\$ (12.81)
Côte-Nord	3,460.14	2,139.69	1,874.58	(554.13)
Drummondville	1,874.70	667.90	1,086.87	119.93
Gaspésie	1,680.16	1,080.44	909.10	(309.38)
Granby	1,390.26	-	1,774.07	(383.81)
Outaouais	3,526.20	-	1,910.40	1,615.80
Lanaudière	3,893.20	1,825.77	2,109.30	(41.87)
Laurentides	2,927.99	2,234.53	1,700.00	(1,006.54)
Montréal	35,764.71	17,744.08	18,147.31	(126.68)
Nord-Ouest Québécois	1,929.74	-	187.40	1,742.34
Québec	19,373.26	11,576.11	10,501.19	(2,704.04)
Bas St-Laurent	4,374.01	460.43	2,366.14	1,547.44
Saguenay-Lac St-Jean	10,363.42	3,347.77	5,275.17	1,740.48
Shawinigan	2,197.66	1,537.75	1,190.02	(530.11)
Sherbrooke	5,919.04	1,752.36	3,207.88	958.80
Sorel	5,041.90	-	2,732.26	2,309.64
Richelieu-Yamaska	3,753.74	1,483.01	2,270.73	-
St-Jean	1,250.80	-	-	1,250.80
Therford-Mines	3,151.86	1,371.34	1,931.14	(150.62)
Trois-Rivières	3,294.99	1,974.58	1,785.03	(464.62)
Victoriaville	1,471.00	1,106.75	796.00	(431.75)
Sept-Îles	1,059.92	486.84	423.14	149.94
	<u>\$ 119,144.00</u>	<u>\$ 51,465.40</u>	<u>\$ 62,959.79</u>	<u>\$ 4,718.81</u>
<u>FÉDÉRATIONS</u>				
FNSBB	\$ 6,552.78	\$ -	\$ 2 948.13	\$ 3,604.65
Commerce	5,101.98	12,562.79	660.60	(8,121.41)
FNEQ	3,224.00	-	-	3,224.00
FPSCQ	1,000.00	518.26	481.74	-
FMMPC	7,729.54	3,634.42	4,095.12	-
FTPF	5,120.11	1,826.02	2,756.98	537.11
FAS	24,833.64	13,564.72	13,462.22	(2,193.30)
FESP	9,537.00	7,754.38	3,712.65	(1,930.03)
Secteur TVC	1,267.43	584.97	682.46	-
FNC	1,009.52	-	543.59	465.93
	<u>\$ 65,376.00</u>	<u>\$ 40,445.56</u>	<u>\$ 29,343.49</u>	<u>\$ (4,413.05)</u>

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

ANNEXE 2

ANNÉE PROGRAMME 1979-1980PARTIE CONFÉDÉRALE

<u>Évaluation des dépenses</u>	<u>Dépenses</u>	<u>Coupure</u>	<u>Nouveau solde</u>
A- Session des officiers des Conseils Centraux et des Fédérations - 10 sessions (200 participants x 3 jours x \$70)	\$ 42,000	\$ 23,000	\$ 19,000
B- Session d'assurance-chômage 2 sessions nationales : (30 participants x 2 jours x \$100)	6,000	-	6,000
4 sessions régionales: (80 participants x 3 jours x \$70)	16,800	16,800	-
C- Session de la condition féminine 2 sessions: (200 participants x 2 jours x \$50)	20,000	10,000	10,000
D- Session sur la question nationale 8 sessions: (160 participants x 2 jours x \$70)	22,400	11,200	11,200
E- Session sur la santé-sécurité 1 session nationale: (30 participants x 2 jours x \$50)	3,000	-	3,000
4 sessions régionales: (80 participants x 3 jours x \$20)	4,800	4,800	-
F- Session sur l'organisation 4 sessions régionales: (80 participants x 3 jours x \$70)	16,800	10,000	6,800
G- Session de formation des formateurs 1 session: (15 participants x 5 jours x \$100)	7,500	-	7,500
H- Session des responsable de l'information 2 sessions: (40 participants x 3 jours x \$100)	12,000	3,000	9,000

<u>Évaluation des dépenses</u>	<u>Dépenses</u>	<u>Coupure</u>	<u>Nouveau solde</u>
I- Session de formateurs des officiers des Conseils Centraux - 1 session: (44 participants x 3 jours x \$100)	\$ 13,200	\$ 7,200	\$ 6,000
J- Colloque sur les Multinationales 2 colloques: (100 participants x 2 jours x \$50)	10,000	5,000	5,000
K- Colloque pour le secteur public 1 colloque: (100 participants x 2 jours x \$100)	10,000	10,000	-
L- Session pour les trésoriers des Conseils Centraux 1 session nationale: (22 participants x 2 jours x \$100)	4,400	-	4,400
M- Session sur le mouvement coopératif 1 session: (75 participants x 2 jours x \$100)	15,000	15,000	-
N- Session de consolidation		(35,000)	35,000
	<u>\$ 203,900</u>	<u>\$ 81,000</u>	<u>\$ 122,900</u>
Utilisation des formateurs 44 x 3 jours x \$100	<u>13,200</u>	<u>6,600</u>	<u>6,600</u>
	<u><u>\$ 217,100</u></u>	<u><u>\$ 87,600</u></u>	<u><u>\$ 129,500</u></u>

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUXANNÉE PROGRAMME 1979-1980PROJET DE RÉPARTITION DES SUBVENTIONS À L'ÉDUCATIONREVENUS

Ministère du travail (fédéral)	\$ 188,000
D G E A (non confirmé)	<u>220,600</u>
	\$ 408,600

Dépenses administratives

Salaire (secrétaire administrative)	\$ 15,000	
Amortissement de l'équipement audio-visuel	5,400	
Dépenses de bureau	5,000	
Autres	<u>1,000</u>	\$ 26,400
		\$ 382,200
Subventions spéciales (Conseils Centraux; Nord-Ouest Québécois, Gaspésie et Sept-Îles)		<u>6,000</u>
		\$ 376,200

Solde à partager:

	<u>%</u>	<u>montant</u>
Partie confédérale	35	\$ 131,670
Partie des Conseils Centraux	42	158,004
Partie des Fédérations	23	<u>86,526</u>
	100 %	<u>\$ 376,200</u>

Note: Le solde à partager devra être modifié dans les mêmes proportions dès qu'il y aura confirmation du montant de la subvention de la DGEA.

Montant allouéCONSEILS CENTRAUX

	<u>Fédéral</u>	<u>D G E A</u>	<u>Total</u>
Sud-Ouest Québécois	\$ 957.07		
Côte-Nord	1,348.17		
Drummondville	1,092.32		
Gaspésie	3,033.27		
Granby	825.78		
Outaouais	2,164.95		
Lanaudière	2,233.84		
Laurentides	1,731.96		
Montréal	19,504.24		
Nord-Ouest Québécois	3,043.11		
Québec	10,549.22		
Bas St-Laurent	2,371.61		
Saguenay-Lac St-Jean	5,835.53		
Shawinigan	1,338.33		
Sherbrooke	3,149.02		
Sorel	2,755.39		
Richelieu-Yamaska	1,909.09		
St-Jean	727.37		
Thetford-Mines	1,751.64		
Trois-Rivières	1,554.83		
Victoriaville	865.14		
Sept-Îles	2,610.12		
	<u>\$ 71,352.00</u>		

FÉDÉRATIONS

FNSBB	\$ 2,961.73		
Commerce	2,644.59		
FNEQ	1,983.44		
FPSCQ	548.27		
FMMPC	4,176.52		
FTPF	2,800.47		
FAS	14,050.74		
FESP	5,267.68		
Secteur TVC	790.15		
FNC	564.41		
	<u>\$ 35,788.00</u>		

ANNEXE "K"

REPARTITION

DES

DOSSIERS

1979 - 80

(SERVICE D'EDUCATION CSN)

SERVICE D'EDUCATION CSN - REPARTITION DES DOSSIERS (1979-80)

<u>RESPONSABLES</u>	<u>CONSEILS CENTRAUX</u>	<u>FEDERATIONS</u>	<u>COMITES ET REPRESENTATION AUTRES DOSSIERS</u>
GUY BEAUDOIN (Montréal)	St-Jean Shawinigan	F.A.S. F.N.E.Q.	Comité inter-fédérations Droits de la personne Formation des salariés du mouvement Comité confédéral santé-sécurité Programme pré-retraités Ecole permanente
MAURICE BOUCHER (Québec)	Québec Thetford Mines Saguenay-Lac St-Jean Gaspésie	Commerce F.T.P.F.	Comité inter-conseils centraux Bureau confédéral Administration des subventions Groupe de travail sur la promotion collective Commission du Système Métrique OVEPS Coordination du service ICEA, table de formation syndicale
CELINE BROCHU (Montréal)	Sud-ouest québécois Laurentides Nord-ouest québécois Granby Sherbrooke	F.E.S.P. F.N.S.B.B.	Comité de la condition féminine Conseil d'administration et Table de formation de l'ICEA Droits de la personne Commission Canadienne de l'UNESCO

RESPONSABLES

MICHEL
DORE
(montréal)

FRANCOISE
GUERARD
(Québec)

ANDRE
TREMBLAY
(Montréal)

CONSEILS CENTRAUX

Montréal
Lanaudière
Sorel
Drummondville
Richelieu-Yamaska

Côte Nord
Sept-Iles
Bas St-Laurent
Victoriaville

Outaouais
Trois-Rivières

FEDERATIONS

F.N.C.
F.P.S.C.Q.
Mines, Métallurgie
et Produits
Chimiques

Secteur Textile,
Vêtement et
Chaussure

F.T.P.F.
F.M.M.P.C.
(dimension
internationale)

COMITES ET REPRESENTATION
AUTRES DOSSIERS

Groupes de travail sur l'histoire
du syndicalisme
Comité d'orientation de la CSN
Protocole UQAM-CSN-FTQ
Comité des services à la collecti-
voté de l'UQAM
ICEA, table de formation profes-
sionnelle
Dossier congé-éducation

Formation internationale
CISO, ICEA, CMT, UNESCO
Relations avec l'ACDI

ANNEXE L

LES RELATIONS

AVEC LES

INSTITUTIONS

D*ENSEIGNEMENT

'LES COLLABORATEURS A L'HEURE ACTUELLE

Sans compter le fait que certains conseils centraux entretiennent des relations avec des CEGEP pour obtenir des locaux ou emprunter de l'équipement audi-visuel, le service d'éducation de la CSN collabore avec trois institutions d'enseignement:

- l'Université du Québec à Montréal par le biais du protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ sur la formation syndicale;
- l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT);
- la Faculté de l'éducation permanente (FEP) de l'Université de Montréal.

1) Le protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ

Le protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ a démarré de façon expérimentale en 1972 et s'est concrétisé dans la signature d'un protocole d'entente signé en 1976 par l'UQAM, la CSN et la FTQ. En vertu de ce programme, la CSN peut définir des programmes de recherche ou de formation, obtenir les services d'un universitaire choisi et accepté par la CSN pour réaliser le projet et ce, sous le contrôle constant et direct de la CSN. Pour certains cas, il est possible de dégager le professeur d'un de ses cours pour qu'il soit davantage disponible pour notre projet.

Depuis les débuts, du projet, la CSN a utilisé ce programme pour de la formation surtout en santé et sécurité au travail par des biologistes de l'UQAM (pour la seule année 1978-79, un total de 18 sessions ayant rejoint 850 militants ont été réalisées) sous la coordination et le contrôle du service du génie industriel de la CSN.

La CSN a davantage utilisé à date le protocole cependant pour du travail de recherche, par exemple:

- le financement des institutions d'enseignement post-secondaires (pour la FNEQ);
- l'histoire de la FAS;
- la productivité (pour le service de recherche de la CSN);
- les négociations dans la construction (pour la FNSBB) et dans le secteur public (pour le CCNSP);
- la discrimination contre les femmes (pour le comité de la condition féminine de la CSN);
- l'état de santé des travailleurs et travailleuses dans les abattoirs de poulet (pour la fédération du commerce et le service du génie industriel de la CSN);
- la situation du transport au Québec (pour la FESP).

Ce protocole est géré par un comité conjoint de 8 personnes dont 2 de la CSN désignées par l'exécutif.

Un tel programme nous semble intéressant parce qu'il permet d'ajouter des ressources aux activités de formation ou de recherche tout en nous laissant le contrôle sur la réalisation de l'activité (objectifs, contenu, méthodes conformes aux orientations et pratiques du mouvement).

Cependant, nous faisons face aussi à des problèmes. D'une part, les ressources accordées nous semblent beaucoup trop faibles. Il n'y a qu'une seule personne à temps plein pour coordonner les activités réalisées à la CSN et à la FTQ. Les budgets ne nous permettent pas d'utiliser un grand nombre d'enseignants à la fois.

Mais il y a aussi une autre question: mise à part la formation en santé et sécurité, quelles activités allons-nous mettre sur pied pour commencer à utiliser les ressources universitaires de l'UQAM de façon efficace et adaptée à nos besoins car jusqu'à date l'apport de l'UQAM à ce chapitre demeure bien minime?

2) L'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT)

L'IRAT est un centre universitaire de recherche dirigé par des représentants des 3 centrales syndicales, CSN, FTQ et CEQ, et de 4 universités québécoises (UQAM, Montréal, McGill et Laval). Sa tâche première est de réaliser et diffuser des recherches sur des sujets comme les régimes de retraite, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail, le droit au travail, etc... A date, une quinzaine de bulletins ont été produits et nous semblent très bien faits.

PROJET D'UNE SERIE SUR L'HISTOIRE
DU MOUVEMENT OUVRIER A RADIO-QUEBEC.

Radio-Québec peut mettre des ressources de production à la disposition d'organismes populaires, mais jusqu'à présent, il n'y a que TÉLÉ-Université qui en a profité. Les émissions produites en vertu de ce programme sont financées entièrement par Radio-Québec, qui fournit les ressources humaines et matérielles requises.

L'Institut Canadien d'Éducation des Adultes (ICEA) a décidé de se prévaloir de ce programme, et en vue de préparer un projet, il a réuni des représentants de la CSN, de la CEQ, du service d'éducation permanente de l'U.Q.A.M., de la faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal, et de la Ligue des Droits et Libertés.

Voici les grandes lignes de la requête fait à Radio-Québec par ce comité de travail:

- 12 demi-heures sur l'histoire du mouvement ouvrier au Québec.
- Production débutant après les Fêtes, diffusion à l'automne 1980.
- Possibilité que chaque émission soit suivie d'une demi-heure d'animation et de discussion en studio.
- Diffusion autour de 5 hres le dimanche après-midi (Note: dans un premier temps, les chances d'obtenir une diffusion à des heures de haute écoute étaient à peu près nulles; mais si la série était bonne, il serait sûrement possible de la faire reprogrammer à de meilleures heures.).
- Le comité de l'I.C.E.A. déléguerait un ou une chercheur pour travailler à plein temps avec l'équipe de production, dans le but d'exercer un contrôle suivi sur le contenu. Cette personne ferait rapport régulièrement au comité de l'I.C.E.A.

Avant d'élaborer le contenu du projet, le comité de l'I.C.E.A. a voulu s'assurer de l'accord de Radio-Québec pour ne pas travailler pour rien. Radio-Québec a confirmé son intérêt dans une lettre du 10 octobre en nous offrant une dizaine d'émissions de 30 minutes pour la saison 1980-81, et en indiquant son intention d'assigner au projet un réalisateur et un chercheur d'ici la fin de l'année.

A ce moment-ci cependant, cela ne veut pas dire que nous sommes devant une acceptation ferme qui pourrait faire l'objet d'un protocole signé avec Radio-Québec. Il faudra voir si l'accord résistera quand on parlera du contenu de la série.

Un sous-comité a commencé à travailler sur le contenu, en vue de présenter un projet à Radio-Québec à la mi-novembre. Ce qui est mis de l'avant, c'est d'identifier un certain nombre de thèmes, par exemple la réduction du temps de travail, la santé-sécurité, la condition féminine, les conditions de logement etc, et de voir à travers l'histoire comment les travailleurs ont lutté pour améliorer leurs conditions d'existence. Le traitement n'est évidemment pas arrêté à ce stade-ci, mais l'intention du comité c'est de réussir une série qui soulèvera énormément d'intérêt dans la population, et pourquoi pas, autant que la série Duplessis.

Il ne fait pas de doute qu'il faudra négocier de façon serrée avec Radio-Québec dès qu'on aura dépassé le niveau des accords de principe. Aussi la C.S.N. et les autres composantes du comité de l'I.C.E.A. devront-elles mettre un poids public considérable au soutien du projet. Mais il ne faut pas oublier qu'une telle série peut hausser

considérablement la cote d'écoute de Radio-Québec si les organismes populaires la cautionnent et en font la promotion parmi leurs membres. Aussi sommes-nous dans un rapport de force favorable. Cela s'inscrit dans les priorités du congrès sur la question nationale "pour l'élargissement de la capacité d'intervention démocratiques des classes populaires" et "pour la récupération des moyens du développement culturel".

ANNEXE 0

FORMATION PROFESSIONNELLE
ET LE CONGE-EDUCATION.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET
CONGE-EDUCATION

Depuis plus d'un an, le service d'éducation participe à une table de travail de l'I.C.E.A., portant sur la formation professionnelle des adultes et sur le congé-éducation. En plus de la CSN, sont membres aussi de cette table la FTQ, la CEQ, l'UPA, la faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal et le service d'éducation permanente de l'U.Q.A.M. La représentation de la CSN devrait être complétée bientôt par un représentant de la FNEQ.

Dans les années 1970-71, un cahier de formation syndicale sur la formation professionnelle avait été diffusé dans le mouvement. Depuis, bien peu de choses ont été faites en terme de réflexion, de formulation des revendications et d'élargissement de notre plate forme sur ce plan.

Il s'agit pourtant d'un domaine essentiel, puisqu'il est lié aux problèmes de l'accessibilité des classes populaires aux ressources éducatives, au contrôle des ces ressources et aux rapports entre le contenu des enseignements et le monde du travail.

Pour situer certains enjeux, rappelons seulement que les programmes de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) rejoignent environ 100,000 personnes par année au Québec, que les programmes de formation en entreprises, financés en partie par l'Etat, impliquent des budgets de plus de \$400 millions au Québec et atteignent plus de 150,000 travailleurs et que l'enseignement privé dans ce secteur est en pleine croissance.

Quant au rôle des institutions publiques le nombre de personnes atteintes et les budgets sont non moins importants pour l'organisation de programmes qui visent d'abord à répondre aux besoins à court terme du marché du travail et qui sont même quelques fois des activités lucratives pour ces institutions.

A toute fin pratique, les travailleurs et leurs organisations n'ont rien à dire dans la définition des besoins de formation et dans l'organisation des programmes.

Il est d'autant plus important de s'intéresser à ces questions puisque dans la conjoncture actuelle. L'Etat fédéral comme partout ailleurs tente actuellement de couper dans les droits acquis en s'attaquant aux groupes les plus défavorisés comme les femmes, les jeunes et les travailleurs immigrés.

Nous savons d'autre part, que le gouvernement du Québec prépare actuellement les énoncés d'une politique sur ce plan qui visera à récupérer du fédéral ce champ d'activité.

Afin de sensibiliser les travailleurs et les centrales, la table de travail de l'I.C.E.A., a d'abord produit un document que nous vous soumettons et qui est un portrait analytique des divers programmes offerts. En conclusion, on tente de dégager sommairement certains enjeux auxquels les travailleurs et leurs organisations sont confrontées.

Nous avons donc à préciser maintenant quelle utilisation nous voulons faire de ce document et à mettre en place des moyens pour commencer à définir nos politiques syndicales sur ce plan. Pour cela il y aurait lieu de mettre sur pied un comité

de travail formé de représentants du comité inter-fédération, de la FNEQ et du service d'éducation qui aurait comme fonction de faire le travail de préparation, de soumettre aux instances les documents pertinents et de prévoir éventuellement des sessions spéciales de formation sur ce thème.

Pour ce qui est du congé-éducation, nous soumettions dans notre rapport de 1977 une clause-type à négocier dans nos projets de conventions. De plus, la CSN a réclamé à plusieurs reprises aux deux paliers du gouvernement une loi sur les congés-éducation.

Depuis, il nous semble que la clause-type est encore trop mal connue dans le mouvement et peu de fédérations la font connaître à leurs syndicats de sorte que, à part le secteur public, peu de syndicats du privé ont réussi à la négocier. Le comité inter-fédération devrait de nouveau se pencher sur ce problème et des efforts devraient être faits pour sensibiliser les conseillers syndicaux. A cette fin, nous sommes actuellement engagés dans la fabrication d'un court diaporama sur ce thème.

Quant à la loi sur les congés-éducation, nous soumettions il y a quelques mois un mémoire à la "Commission fédérale sur les congés-éducation et la productivité".

Vous le trouverez en annexe ainsi que celui de l'I.C.E.A. Cette commission soumettra sous peu son rapport et la CSN devra rendre publiques ses réactions. L'on sait aussi que le conseil supérieur a soumis récemment au Ministre de l'Education des recommandations relativement progressistes, qui sont restées sans réponse de la part du gouvernement.

Voilà donc un autre secteur où nos luttes devront continuer dans les mois et les années qui suivent.

ANNEXE "Q"

POLITIQUE

DE RELATIONS

ET DE

SOLIDARITE

INTERNATIONALES

PROGRAMME 79-80

Le programme d'activités de formation internationale 79-80 possède les grandes lignes suivantes:

1.- Formation de base

En priorité, en octobre et novembre 79:- intégration de la dimension internationale aux contenus de la formation de base - utilisation d'un appui audiovisuel.

2.- Activités spécifiques

- a) Suite au séminaire sur les multinationales-organisation de 2 colloques régionaux sur les multinationales - participants: Fédérations du secteur privé
régions: 1) Québec - Thetford
2) autres

Dates: 1) décembre
2) avril

- b) Secteur public - colloque inter-centrale (Front commun en collaboration avec CISO)
Sujet: les politiques des Etats face à leurs employés dans le monde - (coupures de postes, intervention de la banque mondiale, etc...)

c) Tournées, visites, échanges

A l'occasion de passage de visiteurs ou de rencontres internationales - priorité aux régions, organisation d'activités, gestes de solidarité, etc...

3.- Information

Journal "Le Travail" - une (1) page par numéro
Nouvelles CSN - 1 ou 2 capsules par numéro.

- Note: 1) Il faut également prévoir la suite du travail entrepris avec le Comité d'Orientation, le Comité Exécutif et le Conseil Confédéral en ce qui concerne l'élaboration d'une politique de relations et de solidarité internationale.

Ce travail doit aboutir idéalement à l'adoption d'une politique internationale par le Congrès de 1980.

- 2) Dans le déroulement du travail avec le Conseil Confédéral, il faudrait penser à l'organisation d'une rencontre de réflexion du Conseil d'une durée de deux ou trois jours en février prochain à l'occasion de la rencontre au Québec des groupes de travail de la CMT (60 participants). Le thème de la rencontre CSN pourrait être le même que celui du séminaire mondial de la CMT: "Emploi, Développement et Division internationale du travail". Quelques tournées de participants à ce séminaire sont prévues en région après la tenue de ce dernier.

André Tremblay
Responsable à la
Formation internationale

SERVICE D'EDUCATION
Montréal, le 6 février 1979.

LA FORMATION INTERNATIONALE A LA CSN

1. Le développement d'une conscience de classe internationale.

Si l'on accepte que le rôle à long terme de la formation est le développement de la conscience de classe des travailleurs, ces derniers ont besoin de développer cette conscience au plan international. En effet, l'exploitation des travailleurs se réalise de plus en plus à l'échelle internationale. Les luttes des travailleurs ont donc besoin d'être articulées aussi au plan international pour apporter une réponse adéquate au processus de plus en plus poussé d'intégration du capital productif réalisé au présent stade de développement du capitalisme à travers les entreprises multinationales.

A court terme, la formation, même internationale, doit déboucher sur une transformation de la vie et de l'action syndicale. Car de plus en plus, l'on s'aperçoit qu'une lutte que l'on ne croyait que locale (grève, fermeture d'usine) possède finalement une dimension fondamentalement internationale. L'usine qui déménage en Amérique Latine pour trouver des conditions d'exploitation plus intensives des travailleurs, la multinationale qui peut faire durer une grève durant deux ans, ne sont là que deux exemples qui montrent que, de plus en plus, les liens entre le local et l'international sont clairs et ont des répercussions immédiates sur les luttes quotidiennes des travailleurs.

La formation internationale devra donc permettre aux travailleurs d'approfondir leur compréhension du fonctionnement, des rouages mêmes du système économique capitaliste international pour mieux organiser leurs luttes, pour développer des outils appropriés et à eux, en fonction autant de l'organisation syndicale que de l'organisation politique au plan international.

Enfin, la nécessité de la formation est elle aussi liée, comme l'ensemble de la formation, à la nature même de l'organisation syndicale qui est une organisation de masse où se cotoient différentes conceptions du syndicalisme, différentes idéologies politiques. Or, très souvent, ces mêmes conceptions et ces mêmes courants idéologiques sont véhiculés dans l'ensemble du monde.

En résumé, la formation syndicale internationale doit contribuer:

- a. à accroître l'autonomie des syndicats dans l'analyse des situations avec leur dimension internationale;
- b. à l'approfondissement des positions syndicales et à la détermination des perspectives de lutte syndicale;
- c. au renforcement de l'organisation syndicale avec une ouverture, une disponibilité à la solidarité sous toutes ses formes.

2. Les besoins de formation.

Les différents niveaux de besoins sont déjà bien définis dans la publication du Service d'Éducation "Pour une politique globale et permanente de formation à la CSN".

a. La formation de base

Comme à ce niveau, il s'agit d'une formation de masse et d'une formation générale sur les bases du syndicalisme, les aspects internationaux qui seront touchés seront intégrés aux contenus de chacun des thèmes abordés. Deux moyens pourront être employés à cette fin d'intégration:

- . pour certains aspects traités, l'on pourra élargir le contenu au plan international, par exemple dans l'analyse et l'identification des formes d'exploitation, il pourra être fait appel à une analyse du fonctionnement des multinationales au plan international, dans le cas de l'étude de la CSN, l'on pourra aborder la question de son affiliation et de ses solidarités extérieures.

• dans d'autres cas, l'on pourra simplement illustrer l'analyse à l'aide d'un exemple concret pris au plan international. L'on peut particulièrement penser ici à la question des transferts d'usines, des grèves dans le secteur des multinationales, etc... ou encore d'exemples de luttes concrètes développées par des travailleurs des autres pays.

b. La formation avancée

Comme cette formation s'adresse à des militants élus ou salariés ayant déjà passé par la session de formation de base, l'on pourrait pousser plus loin la dimension internationale, et toucher de façon plus approfondie des questions spécifiques du plan international. A l'intérieur de la session, il y serait consacré une période bien identifiée en y traitant de sujets qui permettraient à des militants élus et salariés d'accroître leur capacité d'analyse de la conjoncture économique, politique, sociale et de la situation du mouvement syndical international.

Ainsi ces militants pourraient être en mesure de proposer des orientations plus précises à la centrale face aux questions internationales ou de développer des pratiques syndicales tenant davantage compte des incidences internationales sur l'action et les luttes locales.

c. Les activités spéciales

A partir de programmes d'échanges avec des syndicats d'autres pays, d'apport de personnes-ressources extérieures, à travers des séminaires sur des questions précises, ces activités auraient pour objectif de creuser davantage une question précise, une situation, un pays.

Il pourrait également s'agir de tournées en région de syndicalistes étrangers, de tenues de soirées publiques, etc... L'information et la formation acquises à ces occasions devraient viser à élargir la solidarité internationale syndicale et/ou politique de même qu'à comprendre mieux le fonctionnement du système (v.g. les multinationales) de manière à découvrir des instruments de luttes, des formes d'appui mutuels plus adaptés.

Les activités spéciales devraient à la fois rejoindre les travailleurs à travers leur fédération comme à travers les conseils centraux.

Il y aurait lieu également, à chaque fois que cela est possible, d'organiser de telles activités soit en collaboration avec les autres centrales, soit en collaboration avec des organismes de solidarité internationale du milieu québécois.

Enfin, ces activités internationales devraient être préparées et planifiées en collaboration avec les services concernés ou en complémentarité avec CISO qui a un programme d'activités à ce niveau et une expérience intéressante de travail avec la centrale.

3. Approche pédagogique, collaboration, ressources.

a. Diversification des modes de formation

La formation internationale, tout comme l'ensemble de la formation syndicale d'ailleurs, ne devrait pas être développée ou se résumée pour les travailleurs à la seule participation à des sessions formelles d'éducation. Plusieurs activités syndicales au plan de la centrale ou au plan local (campagne pour l'emploi, négociations ou grèves face à une multinationale, fermeture d'usine, etc...) deviennent autant d'occasions d'approfondir la dimension internationale.

Par ailleurs, la participation des travailleurs à des revendications plus larges sur des questions sociales comme la pollution, la consommation, le milieu de vie, les problèmes énergétiques, etc... peut fournir un point de départ inespéré pour aborder les causes, les implications, l'ampleur, la problématique internationale du sujet en litige.

Enfin, les gestes de solidarité concrète à des travailleurs d'autres pays, posés par la centrale ou l'une ou l'autre de ses instances, constituent autant de moments privilégiés pour approfondir la prise de conscience internationale. Il doit y avoir inter-relation constante entre formation et solidarité concrète internationale. La formation ouvre à une solidarité plus large mais, d'autre part, les gestes concrets de solidarité permettent d'élargir la

conscience. La formation internationale ne devrait pas à la CSN n'aboutir qu'au développement d'une relation internationale formelle avec les travailleurs des autres pays ou leurs organisations ouvrières.

Une telle approche de la formation internationale suppose également de déborder les cadres du Service d'éducation et de développer des collaborations diverses: autres services de la CSN, autres centrales syndicales lorsque possible, mouvements sociaux, mouvements populaires, groupes de solidarité internationale, etc...

b. Rôle de l'information

Le développement d'une information permanente et la plus large possible des travailleurs sur les manifestations de l'exploitation subie par des travailleurs dans d'autres régions du monde ou sur les luttes qu'ils mènent est un complément essentiel à un programme de formation internationale. Elle permet aux travailleurs d'élargir, de rendre plus globale les connaissances qu'ils ont déjà à partir de l'exploitation qu'ils subissent eux-mêmes et des luttes qu'ils mènent. L'information prépare et accompagne la prise de conscience. Elle est d'autant plus importante sur des questions internationales que souvent les réalités dont on traite paraissent très lointaines. Les véhicules de cette information internationale pourraient être les suivants:

- . les publications régulières, plus particulièrement, le journal "Le Travail" qui devrait pouvoir consacrer une section en permanence à une rubrique internationale: nouvelles, description de situations, analyse de problématique, etc... Le journal pourrait aussi produire de temps à autre un dossier plus étoffé sur une question internationale.
- . les ressources audio-visuelles constituent non seulement un atout important mais un support quasi essentiel au travail de formation. Certains films ou diaporamas peuvent être utilisés en appui direct à une session ou un séminaire.

Comme le Service d'éducation n'est pas en mesure de fabriquer lui-même tous ces outils, il pourrait faire appel à des ressources extérieures pour la fabrication de certains mais, comme il en existe plusieurs déjà utilisables, un inventaire le plus complet possible serait à réaliser d'abord pour ensuite être remis périodiquement à jour.

- les dossiers préparés par le Service de recherche sur des questions faisant l'objet d'une action ou d'une campagne de la CSN devraient également, lorsque cela s'avère possible, traiter ou faire référence à la dimension internationale du sujet sur lequel ils portent.

D'autres dossiers, préparés par des groupes de solidarité présentent également assez souvent des questions d'intérêt pour les membres de la centrale. Il faudrait les inventorier et en assurer la diffusion la plus large possible.

c. Intégration des programmes et activités

Il est essentiel que la formation internationale suscite un cheminement et une prise de conscience la plus homogène possible à travers les différentes instances de la CSN (niveau confédéral, fédérations, conseils centraux).

Il serait néfaste pour l'unité de la centrale, le développement de l'action syndicale et de la solidarité internationale que les fédérations, par exemple, ne se limitent qu'aux contenus touchant leur action sectorielle professionnelle et la seule défense des intérêts des travailleurs à l'intérieur de l'usine alors que les conseils centraux n'orienteraient leur action éducative que sur des contenus touchant les travailleurs dans leurs conditions de vie à l'extérieur de l'usine ou ne les mobiliseraient qu'exclusivement en vue de la solidarité politique internationale.

Il faut donc développer des programmes et des activités de formation internationale dont les contenus s'adressent, du moins pour une partie, globalement aux diverses instances. Il faut aussi prévoir des moments de formation regroupant ensemble des participants de ces différentes instances.

AT/pg

André Tremblay
conseiller syndical
à la formation internationale

SERVICE D'EDUCATION
Montréal, le 5 février 1979.

Sujet: Projet de mandat du Comité d'orientation pour
l'élaboration d'une politique de relations et
de solidarité internationales à la CSN.

*"La CSN est affiliée à la Confédération
Mondiale du Travail. Elle entend participer
au programme d'action de la CMT et à sa
stratégie à l'échelle mondiale, de façon à
réaliser une communauté mondiale solidaire
dans la justice, la paix et la fraternité"*

Extrait de la déclaration des principes de la CSN.

1. Origine du mandat

Lors de ses rencontres des 15, 16 et 17 septembre 1977
et des 12, 13 et 14 avril 1978, le Conseil confédéral de la
CSN réfère au Comité d'orientation deux propositions
concernant les relations internationales de la CSN.

La première de ces propositions se situait dans le
contexte des discussions tenues autour de la CEDOC d'Equateur
et se lisait comme suit:

PRINCIPES DES RELATIONS INTERNATIONALES

"Il est résolu

*que la CSN précise, par son conseil confédéral,
les principes de base qui doivent guider la centrale
dans ses relations internationales. A cet effet,
que la CSN, dans ses relations internationales:*

- 1. signifie explicitement son option anti-impérialiste,
anti-capitaliste et socialiste,*
- 2. signifie clairement sa volonté de promouvoir une
politique syndicale de classe et de combat,*
- 3. soutienne tous les efforts entrepris pour accélérer
le développement de l'UNITE des travailleurs en
fonction des principes ici énoncés,*

4. soutienne les organisations syndicales dont les objectifs rejoignent les nôtres indépendamment de leur appartenance politique ou religieuse,
5. développe une volonté d'établir des relations bilatérales avec des centrales nationales n'appartenant pas à la CMT mais dont les objectifs de lutte rejoignent les nôtres."

La deuxième proposition fut soumise à la suite du congrès de la CMT tenu en octobre 1977, en Belgique. Elle se lisait comme suit:

"CMT - POUR LA RENOVATION DU SYNDICALISME MONDIAL

Il est résolu

Que la résolution adoptée par le congrès de la CMT soit le cadre de référence de la CSN dans ses relations internationales et dans son action internationale,

Que ce document soit diffusé dans le mouvement et plus particulièrement à l'occasion des sessions de formation,

Que les officiers ou militants qui participent à divers échanges internationaux situent ces échanges dans la perspective de la rénovation et de la restructuration du syndicalisme mondial afin d'en arriver à une plus grande efficacité dans la défense et la promotion des intérêts des travailleurs dans le monde."

Un premier examen du contenu de ces propositions nous amène à constater qu'il est suffisamment large pour que son étude par le Comité d'orientation équivaille pratiquement à définir les éléments concernant l'ensemble d'une politique globale de relations et de solidarité internationales pour la CSN.

2. Définition du mandat

Si, d'une part l'étendue du mandat confié au Comité d'orientation découle de l'ampleur des questions qui lui ont été référées par le Conseil confédéral, il répond par ailleurs, au sein de l'ensemble du mouvement à une perception plus aigüe de l'importance de l'action syndicale internationale et de la nécessité de situer cette dernière dans le cadre d'une politique globale mieux articulée et plus définie de relations et de

solidarité internationales.

a. Portée du mandat

Une telle politique devrait permettre de mieux atteindre un certain nombre d'objectifs, notamment:

1. Un élargissement de la préoccupation internationale dans l'ensemble du mouvement et la prise en charge de cette dernière, même au niveau du syndicat local.
2. Une solidarité mieux articulée et plus large en réponse aux sollicitations de plus en plus nombreuses des travailleurs des autres pays, surtout de ceux du Tiers-Monde.
3. L'élaboration d'une stratégie, la découverte de moyens et le développement d'une action syndicale, permettant aux travailleurs de mieux faire face aux multinationales.
4. Une participation plus active aux efforts de rénovation et de restructuration du syndicalisme mondial, notamment à travers la CMT et dans le cadre de sa politique en ce sens.

La poursuite de ces objectifs est, bien sûr, déjà amorcée par la CSN. Il s'agit de continuer avec plus de cohérence, de continuité et une meilleure coordination des efforts. Le Comité d'orientation aura donc comme tâche d'indiquer les voies à suivre en ce sens.

b. Catégories de questions à examiner

Les divers éléments, les différents aspects que devra toucher le Comité d'orientation dans l'élaboration d'une proposition de politique internationale pour la CSN peuvent être catégorisés, regroupés sous les têtes de chapitre suivantes:

- . Fondements, principes de base
- . Objectifs et orientations générales
- . Types de relations à établir (v.g. bilatéralisme, affiliation, etc...)
- . Priorité entre solidarités de nature syndicale ou de nature politique

- . Modalités d'action, d'intervention ou de participation
- . Critères de collaboration (avec autres centrales, organismes de solidarité internationale, de défense des droits humains, etc...)
- . Positions vis-à-vis organismes gouvernementaux (v.g. ACDI, BIT, etc...)
- . Mécanismes de communication à établir

D'autres points pourront sans doute se préciser avec l'avancée du travail.

3. Démarche proposée

Avant d'entreprendre l'étape d'élaboration proprement dite à travers les éléments décrits plus haut, le Comité devrait étudier un certain nombre de facteurs, ayant une incidence directe sur la question traitée:

a. La CSN - ses orientations

- . Examen de certaines orientations de la CSN dont on doit tenir compte à cause de leur impact au plan international.
- . Examen de certaines décisions de nature internationale prises depuis quelques années par l'une ou l'autre instance (congrès, conseil confédéral, bureau confédéral, exécutif).
- . Bilan des actions de solidarité internationale ponctuelles réalisées par la CSN à divers niveaux depuis quelques années.

b. Le mouvement ouvrier au plan mondial

- . La CMT - son histoire, son évolution, ses orientations, son fonctionnement, son implantation.
- . Les autres centrales syndicales internationales (FSM, CISL, CES) - leurs orientations vis-à-vis la rénovation du syndicalisme mondial et le renouveau de l'action syndicale face aux multinationales.
- . Les mouvements syndicaux non-affiliés, non-alignés et autonomes - le sens de ce phénomène.

- . Les organisations reliées au mouvement ouvrier (organisations populaires, ligues paysannes, coopératives, etc...).
- . Les conditions de vie et de travail de la classe ouvrière et de la classe paysanne à travers le monde.

c. La conjoncture internationale

- . Economie: Internationalisation et concentration du capital, les multinationales, le nouvel ordre économique, etc...
- . Politique: Rôle des états, impérialisme, luttes de libération nationale, sécurité nationale et répression

d. Politiques gouvernementales canadiennes et investissements privés à l'étranger

- . Emploi et immigration
- . Travail saisonnier
- . Coopération Internationale - programme d'aide au Tiers-Monde
- . Soutien aux investissements privés: échanges commerciaux, politiques tarifaires, etc...

4. Modalités de travail

a. Echéances

Une proposition globale devrait être présentée au congrès de 1980, après avoir été soumise antérieurement aux organismes appropriés (syndicats, conseils centraux, fédérations).

En cours de route, certains éléments de l'ensemble devraient faire l'objet de discussions et de réflexions préliminaires, de façon à étendre le débat le plus largement possible au sein du mouvement et à permettre un enrichissement de la proposition finale ou encore des corrections de tir.

Par ailleurs, certains éléments de la politique globale pourraient être mis en application plus rapidement après adoption par l'instance appropriée.

b. Organisation du travail

Devant l'ampleur de la question et à cause des autres tâches que le Comité d'orientation doit en même temps mener à terme, un groupe de travail de 3 ou 4 personnes (dont un membre du Comité pour assurer la liaison) serait chargé d'effectuer le travail de déblayage et de préparer "l'état de la question" pour les différents sujets sur lesquels aura à travailler le Comité: précision du calendrier de travail, recherches, préparation technique de rencontres, de documents, etc...

POLITIQUE INTERNATIONALE

Quelques jalons proposés par l'équipe de travail pour amorcer la réalisation du mandat du Comité d'orientation et le débat de la question.

1. 22 février

Présentation au Comité d'orientation du texte définissant son mandat.

2. 22, 23 mars

- . Finaliser discussions sur mandat
- . Aborder l'étude des divers facteurs ayant une incidence sur l'élaboration d'une politique
- . 2 points seraient abordés: la CSN, la CMT

3. Avril
(1 journée de travail)

Suite de l'étude du sujet "Le mouvement ouvrier au plan mondial.

4. Mai
(1 journée de travail)

La conjoncture internationale.

5. Juin
(1 journée de travail)

Les politiques gouvernementales.

6. Septembre
(3 jours de travail)

- . Séminaire - Bureau confédéral
- . Sujet: "L'action syndicale de la CSN au plan international"
- . Participation d'invités internationaux

/pg L'EQUIPE DE TRAVAIL: Lucie Dagenais
Pierre Lamarche
Marc Lesage
André Tremblay