

# POUR INTÉGRER LES QUESTIONS D'ÉQUITÉ ET LEVER LES BARRIÈRES :

*pratiques éducatives novatrices des syndicats*

## APPRENTISSAGE ET LE MILIEU DE TRAVAIL

Centre du savoir



Juin 2007

Un rapport du Labour Education Centre  
en partenariat avec le Centre d'étude sur l'éducation et le travail

## Avant-propos

Le présent rapport a été préparé pour le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail (CSAMT) du Conseil canadien sur l'apprentissage par *Labour Education Centre* en partenariat avec le Centre d'étude sur l'éducation et le travail. Il est diffusé par le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail afin de favoriser le partage des connaissances. Les opinions et conclusions exprimées dans le document n'engagent toutefois que leur auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion des membres du CSAMT.

Le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail est l'un des cinq centres du savoir établis par le Conseil canadien sur l'apprentissage dans divers domaines d'apprentissage. Le CSAMT est coprésidé par Manufacturiers et Exportateurs du Canada et le Congrès du travail du Canada.

Pour obtenir davantage de renseignements :

Alex Stephens, Coordonnateur  
Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail  
1, rue Nicholas, bureau 1500  
Ottawa (Ontario) K1N 7B7  
(613) 241-3222, poste 244  
[info@wlkc-csamt.ca](mailto:info@wlkc-csamt.ca)

Conseil canadien sur l'apprentissage  
215-50 O'Connor  
Ottawa (Ontario) K1P 6L2  
[info@ccl-cca.ca](mailto:info@ccl-cca.ca)

# **Table des matières**

**Préface de René Roy, secrétaire général de la FTQ / 4**

**Préface de Barbara Byers, vice-présidente exécutive du CTC / 5**

## **Introduction / 7**

### **Pratiques exemplaires**

#### *Alphabétisation et littératie, Secondaire*

Congrès du travail du Canada : Projet d'alphabétisation en milieu de travail / **17**

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec : Champ d'action des activités liées aux compétences essentielles / **23**

Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse : Éclairer la voie grâce à l'éducation en milieu de travail / **26**

Syndicat canadien de la fonction publique : Programme d'alphabétisation / **30**

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile : Programme BEST / **35**

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832 : Diplôme d'études pour adultes / **39**

#### *Formation en milieu de travail*

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile : Programme de formation en milieu de travail / **42**

Syndicat des Métallos : Programme de formation en milieu de travail (FMT) sur la lutte contre le harcèlement / **47**

Syndicat des employé-e-s de la fonction publique de l'Ontario : Programme SAROC / **51**

Syndicat des Métallos, sections locales 480 et 9705 / Centre de formation du Syndicat des Métallos et de Teck Cominco / **55**

Fonds de solidarité de la FTQ : Programme de formation économique en entreprise de la Fondation de la formation économique / **58**

#### *Formation d'apprenti, formation préalable d'apprenti, compétences professionnelles*

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes : Programme de formation d'apprentis pour travailleurs et travailleuses des postes / **61**

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile : Programme de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage / **66**

Northern Territories Federation of Labour : Préparer les femmes du Nord pour une carrière dans un métier ou un emploi technique dans les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut : Un modèle d'élaboration et de prestation de programme / **70**

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce - section locale 1977 : Programme de développement des compétences professionnelles / **73**

Section locale 27 des charpentiers : Programme de formation d'apprenties et d'apprentis CHOICE / **77**

Central Ontario Building Trades : Programme d'accès à l'apprentissage pour les jeunes / **80**

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 353 : Cours sur la vie au Canada / **82**

### ***Formation syndicale***

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec : Collège FTQ-Fonds / **84**

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec : Programme de formation des formateurs et des formatrices / **88**

Congrès du travail du Canada, Région de l'Ontario : Initiative sur l'égalité / **92**

Fédération du travail de la Colombie-Britannique : Programme de formation pour organisatrices et organisateurs principaux / **96**

Divers syndicats : Fierté et solidarité / **100**

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Canada : Programme de stages pour les jeunes / **106**

Fédération du travail de la Saskatchewan : Solidarité à l'œuvre / **109**

Fédération du travail de la Saskatchewan : Prairie School for Union Women / **112**

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile : Programme des congés-éducation payés / **115**

Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile / Université McMaster : Certificat en études syndicales / **120**

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier : Programme sur le mentorat / **123**

Alliance de la Fonction publique du Canada : Programme de leadership / **127**

Congrès du travail du Canada, Service de la condition féminine et des droits de la personne : Le Mur – À la lumière de la vie des femmes : Changer l'économie d'aujourd'hui / **131**

### ***Initiatives mixtes***

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Canada : Centres de formation et d'éducation des TUAC Canada / **135**

Centres de formation et d'éducation des TUAC Canada - sections locales 175 et 633 : Programme d'éducation par Internet / **140**

Conseil du travail de la région de Toronto et de York : Mise en œuvre d'un programme-cadre de formation syndicale / **145**

UNITE HERE - section locale 75 : Stratégie de formation de UNITE HERE destinée aux membres du personnel du tourisme / **150**

## **Sources complémentaires / 153**

## **Préface**

**René Roy**

**Secrétaire general**

**Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)**

J'aimerais féliciter les concepteurs de cet ouvrage qui illustre de façon si pertinente les « 1001 façons d'apprendre » qui sont offertes aux adultes. Les milles et une façons d'apprendre est le thème de la Semaine québécoise pour les adultes en formation qui est célébrée depuis 5 ans au Québec par les partenaires préoccupés par l'éducation des adultes. Les syndicats, les institutions scolaires, les entreprises et les groupes communautaires veulent ainsi donner une voix aux milliers d'adultes qui chaque année s'investissent pour développer leurs talents et acquérir de nouvelles compétences. Ces personnes sont fières de leur engagement mais exigent qu'on reconnaisse leurs contraintes (horaires, responsabilités familiales, absence de diplôme). Elles demandent également qu'on respecte leur rythme d'apprentissage et qu'on reconnaisse leurs acquis expérimentiels. Cet ouvrage s'inscrit dans la lignée de ces revendications et nous ouvre un monde de possible.

L'accès à l'éducation formelle et non-formelle est toujours un défi et il est réconfortant de constater que des pratiques syndicales se sont développées aussi largement pour le faciliter. Le mouvement syndical doit poursuivre sa promotion de la formation continue de façon à ce que nos militants et nos militantes puissent jouer un meilleur rôle syndical, s'épanouir et exercer une citoyenneté active. De même, tous et toutes reconnaissent aujourd'hui l'apport indéniable d'une solide formation de base, d'un premier diplôme et d'une qualification professionnelle reconnue pour s'intégrer, se maintenir et progresser en emploi.

Les programmes, les outils développés par les syndicats, les conseils et les fédérations démontrent la créativité du mouvement syndical et sa capacité de renouveler une offre de formation publique parfois déficiente. Briser des barrières, c'est aussi permettre la conception et la parution d'un ouvrage dans les deux langues officielles. Félicitations aux initiateurs de ce projet; que ce document puisse nous permettre d'échanger davantage et de faire connaître les expériences mises en place pour favoriser l'apprentissage des adultes.

# Préface

**Barbara Byers**  
**Vice-présidente exécutive**  
**Congrès du travail du Canada**

*Pour intégrer les questions d'équité et lever les barrières : pratiques éducatives novatrices des syndicats* donne un bon aperçu des programmes de formation exceptionnels proposés par le mouvement syndical canadien. Qu'il s'agisse de modestes initiatives en milieu de travail de sections locales ou de programmes pancanadiens de grande envergure, les syndicats et leurs membres ont de toute évidence pris le virage de l'apprentissage tout au long de la vie. Et ils ont des visées ambitieuses : aider les travailleuses et les travailleurs à atteindre leurs objectifs professionnels, syndicaux et personnels, et les inviter à participer à l'amélioration des conditions de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, pour la justice sociale et économique dans notre pays et dans le monde.

L'apprentissage tout au long de la vie n'a de sens que si l'on intègre les objectifs d'équité aux programmes éducatifs et si l'on élimine les obstacles systémiques et autres. Le Congrès du travail du Canada (CTC) et ses syndicats affiliés se sont engagés à intensifier la formation de leurs membres, car ils reconnaissent la nécessité de déployer des efforts et des programmes ciblés pour lever les barrières.

Cet engagement transparaît dans un guide du CTC (*Guide d'intégration de l'éducation contre le racisme*) destiné aux personnes qui donnent de la formation et conçoivent des programmes. Élaboré à partir du Rapport du Groupe de travail national du CTC contre le racisme, ce guide propose des outils, des idées et des trucs utiles pour formuler une stratégie de lutte au racisme dans le cadre d'une formation syndicale. Il constitue un bon supplément à la lutte menée par le mouvement syndical depuis des années contre les inégalités et le racisme, à ses programmes éducatifs de lutte au racisme et de droits de la personne, et à ses efforts pour inclure les thèmes relatifs à l'équité à d'autres cours. Ainsi, ce guide favorise l'intégration de notions anti-racistes au matériel pédagogique en tant qu'objectifs d'apprentissage principaux dans les cours.

Les obstacles à la participation sont nombreux, que ce soit au travail, dans la communauté, dans le syndicat ou dans les programmes de formation. On connaît bien les difficultés que rencontrent les gens qui travaillent par quarts ou à temps partiel, qui ont un emploi précaire ou qui habitent une petite ville ou une région éloignée. Le manque de temps et les contraintes financières sont aussi des obstacles universels de taille.

La majorité des travailleuses et des travailleurs du Canada se butent à des obstacles : les personnes de couleur, les femmes, les personnes handicapées, les jeunes, les immigrants et immigrantes, les lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres, les personnes ayant fait peu d'études formelles et ayant un faible niveau d'alphabétisme. Les situations et les besoins particuliers nécessitent des méthodes et des solutions adaptées au cas par cas. Les

pratiques présentées dans ce rapport offrent de nombreux exemples de moyens que prennent les syndicats pour éliminer des obstacles précis.

Les obstacles ne bloquent pas seulement l'accès à la formation. Comme on le verra dans cette étude, la méthode pédagogique utilisée joue un grand rôle dans le succès d'un programme de formation des travailleuses et des travailleurs. Un cadre de travail axé sur la formation syndicale et l'éducation populaire balise bon nombre des pratiques présentées dans le rapport, de même que le programme de formation du Congrès du travail du Canada.

Les thèmes qui émanent de ce rapport étaient aussi au cœur de la Conférence nationale sur l'éducation syndicale et du Forum sur l'alphabétisation 2006 du CTC : bâtir un mouvement syndical où les membres participent en plus grand nombre à la lutte pour la justice sociale, l'égalité et les droits des travailleuses et des travailleurs dans nos milieux de travail, nos collectivités et nos assemblées législatives.

Comment utiliser la formation syndicale pour :

- créer des syndicats inclusifs au sein d'un mouvement syndical inclusif;
- mettre en valeur le travail quotidien du syndicat;
- accroître le pouvoir politique;
- élargir le mouvement syndical par la création de coalitions, le travail communautaire et la syndicalisation?

Ces questions abordées lors de notre conférence trouvent aussi écho dans les programmes présentés dans ce rapport.

En lisant ces pratiques exemplaires, j'ai tout de suite pensé à d'autres pratiques syndicales qui ne figurent pas ici. À titre de responsable de l'alphabétisation, de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage au CTC, j'ai eu la chance de voir à l'œuvre des programmes innovateurs créés par les syndicats qui intégraient les notions d'équité et contribuaient à l'élimination des barrières. Toutefois, comme on le lira dans l'introduction, nos expériences sont généralement bien concrètes – nous les faisons connaître dans nos congrès, conférences, forums, réunions ou rencontres sociales. Nous avons rarement le temps d'écrire sur la richesse et la diversité des réalisations dont nous sommes fiers. Je remercie l'équipe de recherche d'avoir réuni un si grand nombre de pratiques dans ce bref projet de trois mois, et je nous mets tous et toutes au défi d'utiliser ces bases pour enrichir notre savoir collectif sur les pratiques éducatives novatrices que proposent les syndicats pour intégrer les questions d'équité et lever les barrières.

## Introduction

Depuis cent cinquante ans, au Canada, le mouvement syndical donne de la formation sur la justice, le travail décentement rémunéré et les moyens de contrer la discrimination. D'une certaine façon, toute campagne ou mesure déployée par le mouvement syndical est une forme d'éducation. Dans une société capitaliste qui favorise l'individualisme, la concurrence, une version réduite de la démocratie politique et un sentiment d'impuissance par rapport aux inégalités, les syndicats incitent les travailleuses et les travailleurs à valoriser et à promouvoir un sens de la communauté; à reconnaître les inégalités et à les combattre; à montrer de la solidarité envers les victimes d'oppression et à bâtir des syndicats inclusifs<sup>1</sup>. En somme, les syndicats favorisent l'éducation qui dénonce les barrières systémiques et entraîne l'adoption de mesures visant leur élimination, et qui contribue à bâtir un monde équitable.

Les syndicats du Canada représentent plus de 4,3 millions de travailleuses et de travailleurs dans presque tous les secteurs d'emploi et groupes professionnels (plus de trois millions sont membres de syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada). Les pratiques syndicales se divisent en plusieurs catégories : alphabétisation et littératie; formation en milieu de travail; formation d'apprenti, formation préalable d'apprenti, compétences professionnelles; formation syndicale; initiatives mixtes (programmes qui combinent plusieurs catégories ou créent des liens entre elles).

### Éducation informelle ou non formelle

En 1994, Bruce Spencer écrivait au sujet de l'éducation syndicale (« dont le but est de renforcer la représentation, l'activité et la culture syndicales ») que « comme plus de 120 000 personnes par année reçoivent une forme ou une autre d'éducation syndicale [...], c'est le type d'éducation des adultes informel et non professionnel le plus populaire au Canada<sup>2</sup> » [traduction libre]. Le fait qu'un grand nombre de Canadiens et de Canadiennes généralement bien informés soient si ignorants de la portée et de la richesse de ces réalisations témoigne de la vitalité des forces antisyndicales dans notre société.

Toutes les fins de semaine, des dizaines de cours se donnent dans des locaux de syndicats, des centres communautaires ou des chambres d'hôtel. Les murs de ces salles sont tapissés de grandes feuilles gribouillées, des vidéos y sont présentés, des jeux de rôles provoquent tour à tour à des prises de bec virulentes et de grands éclats de rire, les animateurs ramènent les participants et participantes aux objectifs du cours (Bref, ce sont des endroits où des adultes bénéficient d'une formation animée, pratique et innovatrice. Toutefois, l'éducatrice du centre d'alphabétisation du quartier, l'enseignant d'électrotechnique du collège local et le professeur de psychologie du programme

---

<sup>1</sup> Voir *Education for Changing Unions* à propos des six « fils conducteurs » – une synthèse des programmes d'éducation syndicale, pages 3-4. Bev Burke, Jojo Geronimo, D'Arcy Martin, Barb Thomas, Carol Wall, *Education for Changing Unions, Between the Lines*, Toronto, 2002.

<sup>2</sup> Article de 1994 cité dans « Labour Education in Canada Today », Centre for Work and Community Studies, Athabasca University, rapport extrait de « Learning Labour: a Prior Learning Assessment and Recognition Project », dans le cadre du New Approaches to Lifelong Learning Network, 2001, p. 17.

d'éducation permanente de l'université la plus proche ne connaissent généralement pas l'existence de ces activités.

Au-delà de ce bouillonnement d'éducation extra-scolaire (cours donnés hors du système d'éducation formelle) se déroule un large éventail d'activités d'apprentissage informel. Les syndicats jouent également un grand rôle à ce chapitre, à la fois dans les milieux de travail et, de façon plus visible, dans le cadre de campagnes, de réunions ou de grèves organisées par les syndicats. En effet, bon nombre de campagnes syndicales sont de nature explicitement éducative.

Il est bien connu que « la participation à des négociations collectives ou à une grève (en tant que participant ou observateur) ou le simple fait de travailler dans une entreprise comme salarié peut se traduire en apprentissage informel si, en cours de route, le travailleur ou la travailleuse se familiarise avec le processus ou l'activité en question<sup>3</sup>. » Comme a déjà dit Judy Darcy, ancienne présidente du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), « la ligne de piquetage est une excellente école ». Nous savons également que les gens apprennent beaucoup au fil de leurs démarches de renversement de pouvoirs, par exemple dans le cadre d'une campagne de syndicalisation<sup>4</sup>. Les syndicats constatent que les travailleuses et les travailleurs s'éduquent pour lever les barrières systémiques. Par exemple, des militants et militantes s'appellent lorsqu'ils ont besoin d'aide, encouragent les initiatives de personnes qui ne sont pas de la même origine ou n'ont pas la même expérience qu'eux, etc.<sup>5</sup>

Cet effort systématique repose sur la transmission du savoir syndical d'une génération à l'autre de syndicalistes, par les canaux informels, invisibles aux yeux des employeurs. Aujourd'hui officialisé dans certains syndicats sous la forme de programmes de mentorat, ce partage des connaissances se fonde tant sur l'inspiration que sur des faits, sur la vision sociale et politique que sur les compétences techniques. Il se prolonge sous la forme de pressions syndicales pour l'accès à l'éducation publique, la formation professionnelle financée par les gouvernements et les employeurs, ainsi que l'amélioration des compétences linguistiques et l'alphabétisation pour les personnes qui n'ont pas accès aux ressources éducatives courantes.

Ainsi, l'influence des syndicats sur la nature de l'apprentissage et l'expérience éducative en milieu de travail dépasse largement la formation, notamment au chapitre des négociations collectives, de l'élaboration de politiques gouvernementales sur la formation professionnelle et technique ou les activités quotidiennes des travailleuses et des travailleurs au sein du mouvement syndical grâce à des campagnes d'information et

---

<sup>3</sup> Jeffery Taylor, *Union Learning: Canadian Labour Education in the Twentieth Century*, Toronto, Thompson Educational Publishing, 2001, p. 4.

<sup>4</sup> Sue Milling, directrice des programmes éducatifs du Syndicat canadien des métallurgistes unis, a déjà souligné que les travailleuses et les travailleurs apprennent énormément durant le processus de syndicalisation à mesure qu'ils se familiarisent avec le pouvoir et ses enjeux.

<sup>5</sup> Dans *Education for Changing Unions*, pp. 174-177, on trouve des arguments montrant que l'éducation transformatrice motive les gens à vouloir faire changer les choses.

d'action syndicales. Cette conception élargie témoigne du lien étroit entre le milieu du travail et les sphères politiques et communautaires<sup>6</sup>.

### **Une longue tradition**

L'éducation syndicale repose sur une longue tradition. Le travail bénévole des travailleurs et des travailleuses, si essentiel à la vigueur du mouvement syndical, est depuis longtemps alimenté par l'éducation des adultes, tant formelle qu'informelle. Les syndicats encouragent l'éducation depuis plus d'un siècle.

Même avant la légalisation de l'appartenance à un syndicat en 1872, les conseils du travail mettaient des salles de lecture à la disposition des travailleuses et des travailleurs. Les mobilisations publiques comme la grève générale de Winnipeg en 1919 ont fait appel aux compétences organisationnelles et rédactionnelles acquises par les membres des comités organisateurs au sein d'un système d'éducation publique en pleine expansion. Dans les années qui ont suivi, les initiatives de la Workers Educational Association<sup>7</sup>, les syndicats eux-mêmes et leurs alliés dans les organismes communautaires et politiques ont veillé à ce que les militantes et les militants aient les connaissances, les compétences et la volonté nécessaires afin de mener la lutte pour la justice économique et sociale. C'est sur ces bases que repose le travail des syndiquées et des syndiqués d'aujourd'hui qui font de leurs syndicats des foyers d'éducation.

### **Thèmes actuels**

Certains programmes d'éducation syndicale sont mis en évidence dans le présent rapport. Dans notre quête de pratiques éducatives novatrices, nous avons comme principal objectif de mieux faire connaître les programmes visant l'élimination des barrières systémiques associées à la classe sociale, à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la race et à l'origine culturelle, aux handicaps, à la compétence linguistique, à la langue ou à une carence d'éducation formelle, ainsi qu'aux difficultés propres aux travailleuses et aux travailleurs de petites villes ou de régions éloignées, et de ceux et celles qui travaillent à temps partiels ou par quarts.

Ce rapport présente des exemples d'obstacles qui ont été surmontés, mais qui peuvent toucher n'importe quel aspect des programmes éducatifs :

- *Mode d'enseignement* : méthode pédagogique, etc.;
- *Objet de la formation* : contenu, programme;
- *Participantes et participants* : diversité des syndiquées et syndiqués, selon le recrutement et l'animation;

---

<sup>6</sup> Peter Sawchuk, « Unions and Workplace Learning », J. Bratton, J. Helms-Mills, T. Pynch et P. Sawchuk, *Workplace Learning: A Critical Introduction*, Toronto, Garamond Press, 2003, pp. 141, 143.

<sup>7</sup> Ian Radforth et Joan Sangster, « "A Link Between Labour and Learning": The Workers Educational Association in Ontario, 1917-1951 » *Labour/Le Travailleur*, n° 8/9 (automne/printemps, 1981-1982) pp. 41-78.

- *Lieu de la formation* : en milieu de travail, dans les locaux des syndicats, dans la communauté, chez les travailleuses ou travailleurs;
- *Moment de la formation* : durant les heures de travail ou entre les quarts ou les journées de travail, entre deux emplois ou parmi les responsabilités personnelles;
- *Raison d'être des programmes* : objectif des syndicats, comment les syndicats organisent et définissent leurs programmes, planification et conception des programmes.

Quels sont les déclencheurs et les conditions qui engendrent des transformations et amènent les gens à se regrouper ou à collaborer pour faire changer les choses? Est-il plus facile pour les travailleuses et les travailleurs de faire cette analyse lorsqu'ils sont eux-mêmes victimes d'oppression que lorsqu'ils sont dans une situation privilégiée par rapport à d'autres travailleuses et travailleurs? Quelles conditions d'apprentissage aident les travailleuses et les travailleurs à devenir de bons alliés pour leurs confrères et consœurs qui vivent des formes d'oppression qui diffèrent des leurs? Si le présent document soulève de telles questions, il faudra des études beaucoup plus poussées et structurées pour approfondir le sujet.

Deux thèmes ressortent de ce rapport : les pratiques éducatives des syndicats, et les obstacles temporels et financiers.

### **L'éducation à la sauce syndicale**

Les pratiques éducatives des syndicats sont fondées sur des objectifs collectifs (services à des confrères ou consœurs, à la classe ouvrière, à la société, à des fins de justice sociale et économique, etc.). C'est tout un contraste avec la structure et les objectifs individualistes d'apprentissage qui caractérisent la formation privée et le système d'éducation formelle au Canada. Comme dans d'autres secteurs de l'activité syndicale, l'éducation renforce la solidarité, favorise la pensée critique et la participation démocratique, et vise à provoquer des changements dans les milieux de travail et au-delà.

Si les syndicats prônent de telles pratiques éducatives, c'est qu'ils reconnaissent l'existence d'obstacles à l'éducation et à la formation qui se présentent sous la forme de pratiques considérant les gens comme des récipients vides à remplir plutôt que comme des adultes compétents et engagés, possédant un énorme bagage d'expériences et de compétences. Le système d'éducation formelle déçoit un grand nombre de travailleuses et de travailleurs, tout comme l'entreprise privée et d'autres organismes qui offrent de la formation. De nombreuses personnes sont exclues du système ou laissées pour compte.

Les programmes éducatifs des syndicats ne partagent pas tous les mêmes méthodes et objectifs. On peut toutefois affirmer que les syndicats, connaissant très bien les méthodes les mieux adaptées à leurs membres, élaborent généralement leurs programmes selon les principes de l'éducation des adultes. Au lieu de méthodes fondées sur les connaissances de l'éducateur ou l'éducatrice qui entraînent la passivité de l'apprenant ou l'apprenante, les syndicats préconisent la formation stimulée par des apprenantes et apprenants actifs qui partagent leurs connaissances avec le ou la responsable de la formation en étudiant

ensemble le thème du cours. L'apprentissage fondé sur les travailleuses et les travailleurs repose sur les connaissances des gens et sur la personne tout entière. Cette forme d'apprentissage tient compte de l'identité et de l'expérience de chaque personne, ce qui crée un milieu d'apprentissage respectueux et rassurant<sup>8</sup>.

Au lieu d'opter pour des cours magistraux et des manuels, les syndicats utilisent toutes sortes d'activités qui font appel aux sens (vue, ouïe, toucher) et conviennent à tous les styles d'apprentissage. Les syndicats comptent un vaste réseau de formateurs et de formatrices parmi leurs propres membres. Ce type de formation par les pairs implique souvent le jumelage de travailleurs-formateurs ou de travailleuses-formatrices avec des éducateurs ou éducatrices du système d'éducation publique.

Dans de nombreux programmes éducatifs des syndicats, un volet d'éducation populaire s'ajoute aux principes d'une éducation des adultes de qualité. L'éducation populaire est une tradition particulière de l'éducation des adultes; elle renseigne les gens et encourage les actions collectives qui provoquent des changements. Les pratiques éducatives favorisent l'examen critique des rapports de force (race, classe, sexe, handicap, hétérosexisme, âgisme). L'éducation populaire prône une vision sociale positive et vise, grâce à l'éducation transformatrice, à modifier les rapports de force pour atteindre l'égalité sociale et économique.

### **Barrières temporelles et financières**

Pour les adultes, les contraintes temporelles et financières constituent des obstacles de taille à l'apprentissage<sup>9</sup>. Afin d'éliminer ces obstacles, les syndicats adoptent une stratégie globale comportant plusieurs orientations pour offrir de la formation à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

- *Approche coopérative* : recourir à la formation par les pairs et à l'éducation informelle aide les syndicats à maximiser leurs ressources;
- *Négociation* : destiner quelques cents l'heure par employé ou employée à un fonds de formation; consacrer quelques heures par année à la formation; rembourser les droits de scolarité et prévoir des programmes d'aide financière, etc.<sup>10</sup>;

---

<sup>8</sup> Pour voir un exemple (dans les programmes d'alphabétisation) de l'approche éducative d'un syndicat, consulter le guide *Apprendre pour la vie : guide syndical d'alphabétisation pour les travailleurs et les travailleuses*, Congrès du travail du Canada, 2000, pp. 25-27 (dans la version française).

<sup>9</sup> Ce sont les principaux obstacles pour les adultes sans diplôme d'études secondaires, selon l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de Statistique Canada (2003). Voir Karen Myers et Patrice de Broucker, *Les trop nombreux laissés-pour-compte du système d'éducation et de formation des adultes au Canada*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2006, p. 30 (dans la version anglaise). <http://www.cprn.org/fr/doc.cfm?doc=1479>

<sup>10</sup> Voir par exemple : Fabrizio Antonelli, *Dispositions de la législation et des conventions collectives canadiennes sur la formation*, CTC, 2006.

<http://congresdutravail.ca/updir/FRtraining.pdf>

John O'Grady, *Fonds de formation en fiducie : examen de leur histoire, de leurs fondements juridiques et de leurs retombées sur la stratégie des syndicats en matière de formation*. Rapport de recherche n° 37, CTC, 2005. <http://congresdutravail.ca/index.php/Training/833?language=fr>

- *Travailler dans les conseils sectoriels* : dans les années 1990, de nombreux conseils sectoriels ont commencé à regrouper les parties patronales et syndicales de secteurs particuliers pour s'occuper de la formation, de l'adaptation et d'autres dossiers propres aux ressources humaines<sup>11</sup>;
- *Trouver du financement gouvernemental pour des projets particuliers* : par exemple, le Secrétariat national à l'alphabétisation et Développement des ressources humaines Canada ont financé, au fil des ans, des initiatives locales, régionales et nationales d'éducation syndicale et de formation<sup>12</sup>;
- *Faire pression auprès des gouvernements pour obtenir des mesures précises* : formation obligatoire payée par les employeurs (exemples : la « Loi du 1 % » au Québec, qui exige un investissement en formation équivalent à 1 % de la masse salariale; proposition d'inclure la formation à la *Loi sur les normes du travail*); réforme de l'assurance-emploi (A-E) pour que les travailleuses et travailleurs aient droit aux prestations d'A-E s'ils prennent un congé pour études à plein temps ou à temps partiel, et pour accorder une diminution ou un plan de réduction des primes d'A-E aux employeurs dont l'investissement en formation dépasse un certain niveau<sup>13</sup>;
- *Formation d'apprentis* : demander le financement intégral d'un programme fédéral-provincial de formation d'apprentis dans le cadre d'une politique étoffée sur la formation d'apprentis<sup>14</sup>.

Au sujet de ces orientations, les syndicats soulignent les limites de la formation prévue aux conventions collectives (en raison notamment de la taille ou des ressources des employeurs), la nature précaire du financement par projet, le degré variable d'engagement par les employeurs et les résultats inégaux de la formation donnée par les conseils sectoriels. Les syndicats soulignent le manque généralisé de formation pour apprentis et apprenties, ce qui a pour effet d'anéantir les efforts de lutte pour l'équité. Dans l'ensemble, les syndicats insistent sur la nécessité d'une politique publique sur le droit à la formation.

Les thèmes abordés dans le présent rapport sont étroitement liés à la vision du milieu syndical sur la formation en milieu de travail et l'apprentissage tout au long de la vie.

<sup>11</sup> Un projet éducatif novateur du conseil sectoriel du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie n'a pas survécu aux compressions financières. Au début des années 1990, le Conseil a négocié une entente de financement avec le gouvernement fédéral et du financement des provinces, pour offrir des compétences de base, des compétences techniques et sectorielles, ainsi que des crédits d'études collégiales, y compris une reconnaissance des acquis.

<sup>12</sup> Voir par exemple : Centre syndical et patronal du Canada, *Alphabétisation en milieu de travail : sources de financement et occasions de partenariat* (Sommaire), CTC, 2006.

[http://congresdutravail.ca/updir/Executive\\_Summary-FR.pdf](http://congresdutravail.ca/updir/Executive_Summary-FR.pdf)

<sup>13</sup> Voir par exemple, la stratégie sur la formation du CTC, 2003.

<http://canadianlabour.ca/updir/nationalTraining.pdf> (anglais)

Au Québec, voir la déclaration commune des centrales syndicales (FTQ, CSN, CSD, CSQ) sur l'éducation de base des adultes et l'éducation permanente, « La formation continue en emploi, ça vaut le coup et le coût! » (avril 2006) :

<http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=987>

<sup>14</sup> Politique sur l'apprentissage du CTC, adoptée par le conseil exécutif du CTC le 5 mars 2002.

<http://canadianlabour.ca/updir/apprentice.pdf> (anglais)

Comme le précise l'introduction du document de formation adopté lors de l'Assemblée statutaire 2005 du Congrès du travail du Canada (CTC) :

Le Canada a besoin d'une nouvelle approche en matière de formation des travailleurs et travailleuses. Nous devons établir une culture fondée sur la reconnaissance du fait que le perfectionnement continu des compétences et de l'éducation est essentiel, non seulement pour les employeurs et les travailleurs et travailleuses, mais pour l'ensemble du pays.

Une société a plus de vitalité, est plus inclusive et démocratique, lorsque ses citoyennes et citoyens sont actifs et engagés, qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour participer pleinement à tous les aspects de la vie en société. Cela signifie qu'il faut permettre aux travailleuses et aux travailleurs, jeunes ou vieux, employés à plein temps ou à temps partiel ou même en chômage, nés au Canada ou immigrants ou réfugiés, d'apprendre et de perfectionner leurs compétences sur une base continue, tout au long de leur vie, tant au travail que dans une salle de classe<sup>15</sup>.

## **À propos du présent rapport**

### *Syndicats, centrales syndicales et plus*

Ce rapport ne décrit que les programmes créés ou organisés par les syndicats et les centrales syndicales, y compris certains programmes gérés en collaboration avec les employeurs. Les centrales syndicales sont des regroupements de syndicats. Elles comptent parmi leurs membres des conseils de travail municipaux et de district, des conseils de travail du secteur du bâtiment, des fédérations provinciales et territoriales de travailleuses et de travailleurs ainsi que le CTC.

Les travailleuses et les travailleurs syndiqués participent aussi aux nombreux programmes et projets éducatifs offerts par les organismes et groupes communautaires associés aux syndicats, notamment :

- les programmes de conseils aux syndiquées et syndiqués et autres programmes éducatifs des Labour Community Services [LCS] (services communautaires aux travailleurs et aux travailleuses), offerts dans de nombreux centres du Canada (les programmes des LCS reposent sur des partenariats entre le CTC et les conseils du travail, et Centraide);
- les programmes d'éducation en santé et sécurité, dirigés en Ontario par le Centre de santé et sécurité des travailleurs et travailleuses (une initiative de la Fédération du travail de l'Ontario remontant à 1979); les militantes et militants formés par ce centre ont donné à ce jour des programmes d'éducation en santé et sécurité plus de 155 000 travailleuses et travailleurs, qui ont contribué à la réduction du nombre d'accidents de

---

<sup>15</sup> Congrès du travail du Canada (CTC) (2005). *Vision syndicale de la formation en milieu de travail et de l'éducation permanente*, Vingt-quatrième Assemblée statutaire du Congrès du travail du Canada. Ottawa, CTC, p. 1. <http://congresdutravail.ca/updir/trainingFr.pdf>

travail parce que les travailleuses et les travailleurs sont plus sensibilisés aux mesures de santé et de sécurité ainsi qu'à leurs droits, et qu'ils savent quoi faire dans des situations dangereuses;

- les programmes d'organismes culturels comme le Workers Arts and Heritage Centre (Ontario) et les festivals Mayworks organisés dans plusieurs collectivités;
- les programmes de groupes de lutte pour l'égalité n'appartenant pas aux structures syndicales, mais composés de syndiquées et de syndiqués, comme la Coalition of Black Trade Unionists et l'Alliance des travailleuses et travailleurs canadiens d'origine asiatique;
- les programmes de centres d'aide aux travailleuses et aux travailleurs, comme le Centre social d'aide aux immigrants de Montréal et le Workers Action Centre de Toronto;
- les programmes de groupes ethniques et de centres communautaires ou autres organismes offrant des services aux travailleuses et aux travailleurs immigrants.

De plus, de nombreux syndicats et leurs membres ont des liens avec divers programmes d'études sur le travail dans des collèges et universités un peu partout au pays, et ils collaborent avec des centres universitaires comme le Centre d'étude sur l'éducation et le travail (IÉPO/UT), le Centre for Research on Work and Society (Université York) et le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (Université de Montréal, Université Laval et HÉC Montréal).

### *Miniprofils*

En souhaitant mettre en commun dans ce rapport nos connaissances sur les pratiques éducatives novatrices des syndicats, nous étions très conscients de la réalité des syndicats, soit du fait qu'ils n'ont ou ne prennent pas souvent le temps de documenter et d'analyser cet aspect de leur travail. N'ayant pas pu nous baser sur les études sur le sujet en raison du manque de sources écrites, nous avons plutôt dressé de miniprofils originaux présentant l'information, les ressources et les références importantes pour chaque élément de notre échantillon de programmes novateurs.

Pour enrichir notre recherche, nous avons également consulté les comités d'éducation ou d'autres domaines connexes des centrales syndicales et autres organismes, en quête d'autres programmes à présenter. Nous avons ensuite interviewé les syndiquées et syndiqués directement concernés par les programmes ciblés, puis établi un miniprofil de chaque programme.

Parmi les activités et programmes étudiés, nous avons choisi les profils qui présentaient le plus d'intérêt quant au caractère innovateur du contenu, des méthodes pédagogiques, de la méthodologie ou des pratiques organisationnelles relatives à la planification, au recrutement ou à la mise en œuvre des programmes.

Ces profils constituent un échantillon de programmes offerts dans différentes régions du Canada et qui ciblent l'élimination d'une ou de plusieurs des barrières énumérées plus tôt.

Malheureusement, nous n'avons pas pu inclure un programme qui s'adresse aux barrières devant des travailleurs et travailleuses qui vivent des handicaps. On y trouve des exemples de divers syndicats locaux, provinciaux et pancanadiens, de plusieurs centrales syndicales au niveau des conseils du travail, des conseils régionaux du domaine de la construction, des fédérations provinciales et territoriales et du CTC. Certains exemples sont des partenariats entre des syndicats et des employeurs.

Certains lecteurs trouveront sans doute le langage utilisé dans ces études de cas quelque peu agressif envers les employeurs. Ceci reflète le climat actuel dans les relations syndicales-patronales au Canada. Pourtant, les personnes oeuvrant dans le domaine de l'éducation aux adultes qui ne partagent pas nécessairement ce point de vue pourront en tirer des leçons utiles.

Les profils sont regroupés par type de programme :

- alphabétisation et littératie, secondaire
- formation en milieu de travail
- formation d'apprenti, formation préalable d'apprenti, compétences professionnelles
- formation syndicale
- initiatives mixtes, recoupant deux ou plusieurs types de programmes

Cette structure pourrait sembler renforcer une tendance à cloisonner différents types d'éducation syndicale et de programmes de formation. Certains considèrent par exemple que la formation syndicale est la seule forme d'éducation transformatrice. Toutefois, les syndicats reconnaissent de plus en plus la nécessité d'établir des liens entre les divers types de programmes, et d'intégrer les questions d'équité dans toutes les activités, éducatives ou autres, organisées par les syndicats.

Nous sommes convaincus que ce bref rapport fera ressortir de nombreux autres exemples de pratiques éducatives novatrices des syndicats, qui s'attaquent aux barrières systémiques et d'autres types. Nous espérons que ce petit avant-goût incitera les syndicats et les centrales syndicales à documenter, à analyser et à faire connaître leurs expériences.

## **Remerciements**

Ce rapport a été financé par le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail (CSAMT) du Conseil canadien sur l'apprentissage. Le CSMAT est co-dirigé par le Congrès du travail du Canada (CTC) et les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC)

Le projet est issu d'un partenariat entre le Labour Education Centre (LEC) et le Centre d'étude sur l'éducation et le travail (CÉÉT). Le LEC est le volet éducatif du Conseil du travail de la région de Toronto et de York. Il a pour mission de renforcer la capacité des syndicats de concevoir et de donner des programmes de formation, d'adaptation et de formation syndicale qui transforment la vie des membres et accroissent la vitalité, la solidarité et l'équité de leurs syndicats. Le CÉÉT réunit des éducatrices et des éducateurs des milieux universitaires, syndicaux et communautaires, et les familiarise avec les

programmes d'éducation formelle et informelle, souvent sous-estimés, destinés aux travailleurs et aux travailleuses. Logé dans les locaux de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario de l'Université de Toronto, le CÉÉT élabore des programmes de recherche et d'éducation sur l'apprentissage et le travail.

L'équipe du projet se compose d'Anna Larsen (coordonnatrice) et de Sue Folinsbee du LEC, et de D'Arcy Martin (avec Jawara Gairey et Nick Bonokoski) du CÉÉT. Nous souhaitons remercier le directeur général du LEC, Jojo Geronimo, et le directeur intérimaire du CÉÉT, Peter Sawchuk, de leur précieuse contribution au projet.

Nous remercions particulièrement les éducatrices et les éducateurs dévoués et occupés du milieu syndical qui ont pris le temps de participer à nos entrevues, de réviser nos profils et de nous fournir des renseignements supplémentaires.

**Titre du programme :** Projet d'alphabétisation en milieu de travail

**Centrale syndicale :** Congrès du travail du Canada (CTC)

**Personne-ressource :** Tamara Levine, coordonnatrice, Projet d'alphabétisation en milieu de travail du CTC, 613-526-7437, [tlevine@clc-ctc.ca](mailto:tlevine@clc-ctc.ca)

**Objectif initial :** aider les syndicats à créer les conditions propices à l'épanouissement individuel et collectif des travailleurs et des travailleuses en tant que membres de syndicats, citoyennes et citoyens conscientisés, informés et actifs.

**Nature des barrières à éliminer :** faible niveau d'alphabétisme, langue, sexe, race, culture, classe, vie en région éloignée. L'évaluation se fait en fonction de l'accès à l'éducation syndicale et autres programmes syndicaux, et du traitement de sujets comme le racisme, le sexisme, la classe, le régionalisme.

### **Présentation générale**

Le Congrès du travail du Canada est la centrale syndicale des syndicats nationaux et internationaux, des fédérations provinciales et territoriales du travail et de 137 conseils du travail. Le CTC compte plus de trois millions de membres.

### **Historique du programme**

Le CTC a lancé son premier programme d'alphabétisation en 1990 avec du financement du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) pour le programme EAST (Effective Adult Skills Training) au Nouveau-Brunswick. Ce programme a contribué à l'alphabétisation et à rehausser les compétences linguistiques et en communication des travailleuses et des travailleurs, en anglais ou en français, jusqu'à l'épuisement du financement, en 1993.

En 1996-1997, le SNA a accordé du financement au CTC pour qu'il procède à une évaluation des besoins organisationnels afin de préciser les attentes des syndicats affiliés envers le CTC ainsi que les ressources dont ils ont besoin en alphabétisation. À cette époque, il n'y avait pas de coordination pancanadienne des activités d'alphabétisation organisées par les syndicats du pays. Les syndicats et les fédérations du travail voulaient que le CTC devienne un chef de file de l'alphabétisation.

Les consultations menées par le CTC ont révélé que les militantes et les militants syndicaux voulaient savoir ce qui se passait dans les autres parties du Canada, et comment créer et négocier des programmes d'alphabétisation adaptés aux syndicats. Ils voulaient aussi des outils pratiques. En 1997, les déléguées et délégués qui ont participé à un congrès national sur la formation du CTC ont fait progresser le projet d'alphabétisation. Ils ont demandé des ressources (notamment un bulletin d'information), un groupe de travail sur l'alphabétisation, un énoncé de la vision syndicale sur

l'alphabétisation, et des moyens, pour les syndicats, d'accroître l'efficacité de leur travail et de faire connaître leurs activités dans tout le pays.

L'évaluation des besoins organisationnels et les recommandations émanant du congrès ont déterminé l'orientation du projet d'alphabétisation du CTC. Cette orientation comportait trois volets : 1) coordonner les efforts et les activités des syndicats en alphabétisation et en renforcement des compétences de base; 2) faire connaître le point de vue des syndicats sur l'alphabétisation axée sur les travailleuses et les travailleurs; 3) intégrer l'alphabétisation aux activités courantes du CTC et de ses syndicats affiliés.

### **Contexte actuel**

En ce moment, l'équipe du Projet d'alphabétisation en milieu de travail du CTC assure notamment la coordination des activités du Groupe de travail du CTC sur l'alphabétisation, créé en 1998. Ce groupe de travail est, pour les militantes et militants qui s'intéressent à l'alphabétisation dans les syndicats nationaux et les fédérations provinciales et territoriales du travail, un lieu d'échange de renseignements, de planification stratégique et de développement des compétences. Le CTC offre du soutien technique aux syndicats et aux fédérations pour leur permettre de mener à bien leurs activités d'alphabétisation et leurs initiatives pour un langage clair, de créer des ressources et de donner des cours et ateliers. Le projet s'attache aussi à intégrer l'alphabétisation et les initiatives pour un langage clair aux activités courantes du CTC, et à diffuser la vision syndicale de l'alphabétisation à l'intérieur comme à l'extérieur du mouvement syndical.

Le Projet d'alphabétisation en milieu de travail du CTC est logé au Service de l'éducation du CTC. La coordonnatrice du Projet d'alphabétisation relève de la directrice du Service de l'éducation. Barbara Byers, vice-présidente exécutive du CTC et dirigeante élue porteuse du dossier de l'alphabétisation, fait régulièrement rapport au Conseil exécutif du CTC des activités d'alphabétisation.

### **Évolution du programme**

Pendant les deux ou trois années qui ont suivi la création du Groupe de travail du CTC sur l'alphabétisation, le nombre de syndicats et de fédérations qui s'intéressaient à l'alphabétisation allait croissant. C'était la synergie. Durant cette période, disons aussi que les gouvernements provinciaux ont sabré de nombreux programmes, dont le programme BEST (éducation de base pour la formation professionnelle) de la Fédération du travail de l'Ontario, et des programmes des domaines de la santé et des pâtes et papiers en Colombie-Britannique. Le CTC et le Groupe de travail sur l'alphabétisation ont constaté qu'ils ne pouvaient se consacrer uniquement à la promotion des programmes d'alphabétisation étant donné l'absence de volonté politique et de financement pour ces programmes. Même si le langage clair a toujours fait partie des plans du CTC, la tendance était de toute évidence à la fois aux initiatives de langage clair et à l'intégration de l'alphabétisation comme instrument de changement organisationnel.

### *L'alphabétisation et le langage clair : c'est donnant donnant*

Le virage vers le langage clair a été déterminant parce qu'il nous a permis de parler d'alphabétisation – et de littératie – en intéressant tout le monde. Le concept du langage clair a gagné une popularité intéressante qui cadrait tout à fait avec la culture syndicale. C'est un concept politiquement « vendable », qui crée des rapports entre l'éducation, l'alphabétisation, la littératie et le pouvoir. Il établit des liens entre la façon dont l'élite politique utilise ses compétences linguistiques pour faire taire les gens ordinaires, ce qui fait appel au vécu de nombreuses personnes et de leur famille. Les travailleuses et les travailleurs ont tout de suite senti la volonté du mouvement syndical, avec ses objectifs de justice sociale et d'inclusion, de ne pas fonctionner en vase clos, par inadvertance, faute d'accorder suffisamment d'importance à la clarté des communications.

### *L'alphabétisation et la littératie : une métaphore pour parler d'inclusion*

On s'est aussi rendu compte que l'alphabétisation et la littératie ne se limitaient pas à l'éducation et au langage clair. L'intégration de l'alphabétisation et du langage clair est une métaphore pour désigner l'inclusion, une façon de provoquer des changements organisationnels en utilisant des moyens différents. Cette prise de conscience découle de la précarité du financement accordé aux programmes d'alphabétisation et constitue une façon de garantir une certaine stabilité et d'obtenir un engagement des principaux acteurs du mouvement syndical. On entend par « intégration » : 1) accroître la sensibilisation à l'alphabétisation dans les organisations; 2) développer les compétences et les connaissances relatives au langage clair et à la conception claire; 3) intégrer l'alphabétisation aux structures, politiques, pratiques et programmes organisationnels.

Dès le début, on savait qu'il fallait aborder la question des barrières comme le racisme, le sexisme et la classe en même temps que l'alphabétisation et le langage clair. Toutefois, plus le projet d'alphabétisation prenait de l'ampleur, plus on comprenait l'importance d'éliminer ces barrières.

### *Des activités de moins en moins marginales*

Plus les activités d'alphabétisation du CTC se transformaient en activités d'intégration, plus, il devenait évident que la marginalité comportait des avantages et des désavantages. L'incertitude financière complique la planification et la possibilité de provoquer des effets durables sur les activités courantes de l'organisation. Par contre, la marginalité offre également des options inhabituelles et la liberté d'explorer de nouvelles avenues, d'essayer de nouvelles stratégies et d'employer des méthodes de travail que certains qualifieraient sûrement de non orthodoxes. On se demande maintenant s'il sera possible de conserver cette liberté de mouvement lorsque l'activité fera partie des activités courantes des organisations syndicales.

Le CTC a fait plusieurs tentatives d'intégration des activités d'alphabétisation à ses activités courantes, notamment en révisant sa constitution en langage clair et en organisant des séances de formation sur le langage clair pour son personnel. Le Projet

d'alphabétisation en milieu de travail du CTC soutient les efforts d'intégration qui serviraient de modèle au sein du CTC et aideraient les syndicats et les fédérations qui voudraient s'y convertir. Par exemple, maintenant que le CTC a converti sa constitution en langage clair, plusieurs organisations syndicales ont décidé de lui emboîter le pas. L'une des difficultés de l'intégration consiste à établir les intersections entre l'alphabétisation, la littératie, le langage clair et les activités courantes du milieu syndical, et de présenter le tout simplement. La difficulté, c'est de montrer que le fait d'intégrer l'alphabétisation aux activités courantes ne donne pas plus de travail, mais améliore plutôt le travail des gens, ce qui a pour effet de faciliter et d'améliorer le travail des syndicats.

### *Une évaluation qui confirme la valeur du travail*

En 2003, le CTC a confié l'évaluation de son projet d'alphabétisation à une évaluatrice externe. Le CTC a mis en œuvre un bon nombre des recommandations découlant de cette évaluation, notamment en ciblant davantage le renforcement des capacités en langage clair, et une intensification des activités de promotion d'intérêts.

Le CTC a ainsi créé un cours de formation des formateurs et des formatrices sur le langage clair et un atelier de neuf heures sur le langage clair (Pourquoi le langage clair est un enjeu syndical) afin de mieux outiller le mouvement syndical. Le CTC compte donc 40 formateurs et formatrices un peu partout au pays qui peuvent donner l'atelier de neuf heures sur le langage clair dans les écoles du Canada, en collaboration avec les conseils du travail et autres organisations. Ainsi, la charge de la formation ne repose plus uniquement sur le coordonnateur ou la coordonnatrice de l'alphabétisation du CTC. Le CTC a en outre conçu un film d'animation sur le langage clair en collaboration avec l'Office national du film.

Le projet a aussi évolué en ce sens qu'il a intensifié ses efforts de promotion des intérêts. Lorsque le gouvernement fédéral a tenu des consultations sur l'alphabétisation et les compétences essentielles en 2005, le milieu syndical a pu formuler une réponse collective orchestrée par le CTC. Le CTC a également mené des recherches sur les compétences essentielles afin de présenter une vision du mouvement syndical. Entre autres importantes activités de promotion d'intérêts, mentionnons la participation de la coordonnatrice de l'alphabétisation au Comité consultatif sur l'alphabétisation et les compétences essentielles créé par l'ancienne ministre d'État au développement des ressources humaines, Claudette Bradshaw, vers la fin de 2005.

### **Retombées**

L'évaluation commandée par le CTC en 2003 a montré que le Projet d'alphabétisation en milieu de travail du CTC a atteint ses objectifs et a mené ses activités avec brio. De plus, ce projet a eu des retombées sur l'ensemble du mouvement syndical. On comprend mieux que les syndicats doivent envisager des moyens d'action différents pour favoriser l'inclusion et la participation des membres. L'alphabétisation, le langage clair et l'intégration favorisent la création d'un milieu où les gens se sentent bien, où les membres considèrent que le syndicat, c'est « nous », et non pas « eux ». Les membres comprennent

le rôle du syndicat et celui qu'ils et elles ont à y jouer. Par conséquent, on obtient des organisations plus démocratiques et plus englobantes.

La sensibilisation aux classes sociales se fait au moyen d'exercices durant les séances de formation. Les participantes et participants comprennent alors que l'éducation formelle insuffisante est le résultat d'inégalités, notamment financières, et une conséquence de la pauvreté et de l'appartenance à une classe sociale défavorisée. Les travailleuses et travailleurs constatent en outre que la langue des élites – par exemple dans les établissements d'enseignement ou le système juridique, bancaire ou médical – constitue une forme de pouvoir qui exclut la plupart des gens.

### **Prochaines étapes**

L'alphabétisation et le langage clair ont occupé une place importante à la Conférence nationale sur l'éducation syndicale et le Forum sur l'alphabétisation 2006 du CTC. Les organisateurs déploient de nombreux efforts pour que les documents distribués à cette occasion soient rédigés en langage clair. Ils proposeront un gabarit qui pourra servir à la planification d'autres activités.

Dans sa demande de financement au Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles pour les adultes, le CTC compte poursuivre ses efforts d'intégration de plusieurs façons :

- 1) en faisant mieux connaître le rôle du syndicat dans la promotion d'activités éducatives pour les travailleuses et les travailleurs;
- 2) en créant des milieux ouverts à l'alphabétisation des travailleuses et des travailleurs au sein du mouvement syndical, par l'entremise de stratégies favorisant les communications claires;
- 3) en montrant comment l'alphabétisation et l'utilisation du langage clair rehaussent l'efficacité et l'accessibilité de l'éducation syndicale;
- 4) en intégrant les concepts de l'alphabétisation et du langage clair aux activités syndicales, et en accroissant l'engagement du mouvement syndical envers son travail d'alphabétisation et sa capacité de le faire.

**Ressource pour le profil :** Bev Burke, *Évaluation du Projet d'alphabétisation en milieu de travail du Congrès du travail du Canada*, Ottawa, Congrès du travail du Canada, 2003.

### **Sources complémentaires**

Pour obtenir divers documents et ressources du CTC sur l'alphabétisation et le langage clair, passez au [http://congresdutravail.ca/index.php/literacy\\_en?language=fr](http://congresdutravail.ca/index.php/literacy_en?language=fr). Vous y trouverez notamment :

- Numéros antérieurs du bulletin *Apprendre ensemble : Solidarité à l'œuvre*
- *Apprendre pour la vie : guide syndical d'alphabétisation pour les travailleurs et les travailleuses*

- *Négocier la formation de base*
- *Semer pour l'avenir : Guide d'élaboration de matériel d'alphabétisation axé sur les travailleurs et travailleuses*
- *Écrire pour agir : guide syndical de communications claires et simples*
- *Invasion of the Space Lobsters* (film d'animation sur le langage clair) (en anglais)

Tamara Levine, « Learning in Solidarity: A Union Approach to Worker-Centred Literacy », *Just Labour*, Vol. 1 (2002).

[http://www.justlabour.yorku.ca/volume1/pdfs/jl\\_levine.pdf](http://www.justlabour.yorku.ca/volume1/pdfs/jl_levine.pdf) (en anglais)

**Titre du programme :** Champ d'action des activités liées aux compétences essentielles

**Centrale syndicale :** Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**Personne-ressource :** Louise Miller, [lmiller@ftq.qc.ca](mailto:lmiller@ftq.qc.ca), 514-383-8015

**Objectif initial :** accroître le niveau d'alphabétisme des membres, et aider les organismes ancrés dans la communauté à obtenir du financement stable pour des activités d'alphabétisation bénéfiques pour les travailleuses et les travailleurs.

**Nature des barrières à éliminer :** faible niveau d'alphabétisme et d'autres compétences essentielles

### **Présentation générale**

La FTQ est la plus grande centrale du Québec. Elle compte aujourd'hui plus d'un demi-million de membres, dont la majorité des syndiquées et syndiqués du secteur privé, de la construction et des services publics municipaux. En tant que centrale syndicale ayant des ressources limitées et des rapports étroits avec le milieu de l'alphabétisation, la FTQ a décidé il y a plusieurs années qu'elle devrait jouer un rôle de défense des intérêts et de partenaire au lieu d'offrir elle-même des programmes d'acquisition des compétences essentielles à ses membres. La coordonnatrice de la FTQ elle-même possède un bagage d'alphabétisation en milieu communautaire, et la structure de financement accordée à la FTQ un siège à la table où s'élaborent les politiques et s'attribuent une bonne partie des fonds destinés à l'alphabétisation.

Les structures décisionnelles québécoises en matière de formation sont uniques en Amérique du Nord. La coordination globale est assurée par la Commission des partenaires du marché du travail, qui se compose d'employeurs, de syndicats ainsi que de représentants du système scolaire, du milieu communautaire et des groupes de formation. La représentation est la même dans les structures régionales, tandis que les structures sectorielles sont plutôt caractérisées par une représentation paritaire de membres des syndicats et d'employeurs. Un réseau de représentantes et de représentants syndicaux, ayant ses propres besoins d'orientation et de soutien, s'est ainsi déployé.

En 1991, la FTQ a décidé qu'il était temps d'influencer le système d'éducation public et les organismes communautaires pour les amener à répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs. Dans les cas où les employeurs refusent de réagir ou ne montrent pas d'intérêt, il arrive que les syndicats prennent l'initiative d'organiser des programmes de français langue seconde et de formation de base, grâce à du financement accordé par les structures collectives. Cette tendance est particulièrement marquée au Conseil du Québec UNITE Here et à l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES 800), qui compte de nombreux membres immigrants, à l'initiative notamment de Louise Mercier.

## **Historique du programme**

Après des années de pressions populaires, le gouvernement du Québec a adopté la Loi 90, qui oblige les employeurs à investir 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. Communément appelée la « Loi du 1 % », cette loi est assortie de règlements qui définissent les dépenses reconnues dans ce « 1 % », et comment récupérer les fonds auprès des employeurs qui n'investissent pas suffisamment. Ensuite, la Commission des partenaires du marché du travail, qui compte des syndicats parmi ses membres, prodigue ses conseils sur l'éducation et la formation, et procède à la répartition de ces fonds. Au fil des ans, les besoins des membres de la FTQ et des autres travailleuses et travailleurs, en ce qui concerne les programmes d'alphabétisation et de formation de base, sont traités en priorité à cette table.

## **Évolution du programme**

La Commission des partenaires du marché du travail est directement liée au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et est consultée à propos de toutes les politiques gouvernementales qui touchent le marché du travail et la formation continue de la main-d'œuvre. Elle a notamment pour mandat de gérer le Fonds national de formation de la main-d'œuvre et de coordonner les comités sectoriels. Il y a aussi 17 structures régionales au Québec, de constitution semblable, de même que plus de 40 représentantes et représentants de la FTQ dans les régions, et plus de 70 dans les structures sectorielles. Louise Miller, conseillère au Service de l'éducation de la FTQ et responsable de la formation, de l'alphabétisation et de la formation de base, compte ainsi sur un réseau de plus d'une centaine de membres de la FTQ qui participent directement et sérieusement aux discussions et aux décisions. Au cours des 10 dernières années, les cinq centrales syndicales (UPA, CSD, CSQ, CSN, FTQ) ont appris à travailler ensemble pour faire entendre la voix commune des travailleuses et des travailleurs dans les discussions publiques sur la formation et le travail. Cette collaboration a donné lieu à la production d'une affiche collective et à une déclaration commune dans le cadre de la Semaine québécoise des adultes en formation 2006.

La Loi du 1 % a été appliquée progressivement de 1995 à 1997, et une disposition en prévoyait la révision après 10 ans. Cette révision s'est faite au début de 2006, et les changements, qui seront apportés au cours des prochains mois, tiendront mieux compte de tous les partenaires du marché du travail et élimineront quelques sources de discorde. La reconnaissance des compétences acquises hors du système d'éducation formelle a aussi fait l'objet de discussions à ce moment. La portée et la complexité de la révision ont été très exigeantes pour toutes les parties, y compris pour les cinq syndicats représentés au sein des structures. Même si les employeurs ont maintenu leur opposition idéologique par rapport à la participation du gouvernement à la formation et à l'obligation des employeurs d'investir dans la formation, en pratique, ils contribuent efficacement au fonctionnement quotidien du système. En cas de divergences d'opinions, la coordination politique des membres affiliés est assurée par les principaux dirigeants syndicaux, notamment le secrétaire général de la FTQ, René Roy, qui siège lui-même à la Commission des partenaires du marché du travail.

## **Retombées**

Si des progrès énormes ont été enregistrés dans les structures élargies, la résistance des employeurs en milieu de travail demeure vive. Confrontés aux besoins de formation de leur main-d'œuvre, la plupart des employeurs accordent encore la priorité à la production comme telle, remplacent à peine les employées et les employés en formation, et préfèrent la « formation juste à temps » à la formation continue. Ce sont des habitudes qui ne se changent pas du jour au lendemain, mais le contexte permet de féliciter les employeurs de leurs bons coups plutôt que de pénaliser les faux pas, comme dans le reste de l'Amérique du Nord. La structure de financement réserve des fonds à la recherche, et les universités présentent des projets pour avoir accès à cet argent. Les syndicats sont en train de déterminer quelles études leur seraient utiles pour renforcer leur base de connaissances et apporter des solutions à d'éventuels problèmes.

## **Prochaines étapes**

La révision de la loi s'est terminée en février 2006. Elle a entraîné des audiences de comité parlementaire, la production de nombreux documents de recherche et une consultation approfondie des partenaires du marché du travail. Dans leur conclusion, le ministre et le critique de l'opposition ont clairement établi les enjeux politiques toujours problématiques, tout en reconfirmant leur engagement à poursuivre la collaboration dans le domaine de la formation et du travail.

À la FTQ, il est impératif d'appuyer les représentants syndicaux qui font partie de comités mixtes en milieu de travail. Comme disait Louise Miller, « à quoi sert d'avoir une Cadillac si on n'a pas de permis de conduire? » Pour éviter de créer des modèles de formation complexes qu'elle n'aurait pas les moyens d'appliquer, la FTQ a publié un guide sur la formation à la négociation ainsi que des cours spécialisés destinés aux dirigeantes et aux dirigeants syndicaux locaux qui aimeraient participer à la formation.

## **Sources complémentaires**

Commission des partenaires du marché du travail, « Mémoire présenté à la commission de l'économie et du travail, sur le rapport quinquennal de mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* », février 2006.

Emploi-Québec, « Politique d'Emploi-Québec en matière d'intervention sectorielle », novembre 2005.

Déclaration des centrales syndicales (FTQ, CSN, CSD, CSQ) sur la formation de base et la formation continue des adultes, « La formation continue en emploi, ça vaut le coup et le coût! » (avril 2006) :

<http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=987>

**Titre du programme :** Éclairer la voie grâce à l'éducation en milieu de travail

**Centrale syndicale :** Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse (FTNÉ)

**Personne-ressource :** Linda Wentzel, coordonnatrice de l'éducation en milieu de travail de la FTNÉ, 902-634-4501, [linda.wentzel@ns.sympatico.ca](mailto:linda.wentzel@ns.sympatico.ca)

**Objectif initial :** accroître la compétence en lecture, en écriture et en mathématiques des membres, mais dans le contexte général de l'action syndicale visant à accroître l'autonomie des travailleurs et des travailleuses.

**Nature des barrières à éliminer :** éducation formelle instuffisante, classe, vie en région rurale.

### **Présentation générale**

La FTNÉ compte environ 70 000 membres qui représentent plus de 350 sections locales de tous les secteurs économiques de la Nouvelle-Écosse.

### **Historique du programme**

La FTNÉ a fait ses premiers pas en alphabétisation en 1996 grâce à une petite subvention du ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse. Contrairement à la plupart des gouvernements provinciaux du Canada, le gouvernement néo-écossais accorde du financement aux formatrices et aux formateurs des programmes d'éducation en milieu de travail. Le ministère faisait déjà la promotion de l'éducation en milieu de travail auprès des syndicats, mais n'avait pas réussi à obtenir leur aval en raison de leur méfiance à l'endroit du ministère. Le ministère s'est alors tourné vers le Comité d'éducation de la FTNÉ pour faire la promotion. Les activités d'alphabétisation de la Fédération ont donc commencé par la promotion de l'éducation en milieu de travail, mais il n'a pas fallu longtemps pour que la FTNÉ reconnaisse que ses besoins dépassaient largement la promotion.

La FTNÉ était très consciente du faible niveau d'alphabétisme dans ses rangs. La Fédération a constaté qu'elle devait intégrer l'alphabétisation à ses cours d'éducation syndicale et offrir des services à ses membres éprouvant des difficultés en lecture et en écriture. Pour la Fédération, il était important de combler cette lacune en créant des programmes et en améliorant ses communications.

En 1999, la FTNÉ a embauché une coordonnatrice de l'éducation en milieu de travail grâce à des fonds du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA), en lui donnant pour mandat de lancer les programmes. Toutefois, « les syndicats ne se sentaient pas outillés pour livrer un programme avec une équipe de projet », explique Linda Wentzel, coordonnatrice de l'éducation en milieu de travail de la FTNÉ. Pour remédier à la situation, M<sup>me</sup> Wentzel a conçu un atelier de 10 heures, qu'elle a essayé en projet pilote dans une section locale. L'atelier compte trois modules : 1) Définir l'alphabétisme et les

compétences essentielles; 2) À quoi ressemble un bon programme?; 3) Comités mixtes : comment en tirer le meilleur pour les travailleurs et les travailleuses. Il est toujours offert aujourd'hui.

Une fois cet atelier donné dans les sections locales, il a été plus facile de créer des programmes. En 2003, la FTNÉ a participé activement à l'élaboration et à l'établissement des programmes (jusqu'en 2006, on en comptait de 20 à 30 au total). Quelques syndicats demeuraient toutefois à l'écart parce que les formatrices et les formateurs n'étaient pas syndiqués. Ces personnes étaient toutes des contractuelles, engagées par les comités mixtes de chaque milieu de travail (appelés « équipes de projet »). Ces comités pouvaient embaucher n'importe qui. En outre, certains syndicats sont aussi demeurés à l'écart parce qu'ils attendaient des instructions de leur bureau national.

### **Évolution du programme**

Au début, la FTNÉ n'avait pas de partenaire en alphabétisation. Elle en compte maintenant plusieurs, très différents, y compris des affiliés du syndicat national, la commission provinciale des accidents du travail (Workers Compensation Board) et Literacy Nova Scotia.

En 2002, la FTNÉ a conclu des ententes de partenariat avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) pour élargir la palette de programmes d'éducation en milieu de travail subventionnés par le gouvernement offerts à ses membres et intensifier la participation des syndicats à la livraison des programmes et à leur contenu. Dans ces ententes de partenariat, les syndicats affiliés au syndicat national intéressés à obtenir des fonds du gouvernement provincial concluaient des accords tripartites avec la FTNÉ et le ministère de l'Éducation. Comme le souligne M<sup>me</sup> Wentzel, « quand il y a un accord tripartite, toutes les parties doivent être à la table sinon il n'y a pas de programme ».

En ce moment, la FTNÉ a quatre sièges au comité des partenaires pour l'éducation en milieu de travail de la Nouvelle-Écosse, qui conseille le gouvernement sur les questions liées à l'éducation en milieu de travail. La FTNÉ assure aussi le lien entre les syndicats et les éducateurs et éducatrices en milieu de travail.

En 2002, la FTNÉ a amorcé l'élaboration d'un programme et d'un guide d'alphabétisation entre pairs en collaboration avec le SCFP, le SCEP et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). Le modèle reprenait des éléments de divers programmes canadiens : le programme BEST (éducation de base pour la formation professionnelle) de l'Ontario, ainsi que les programmes LEAP (Learning and Education Assisted by Peers) et JUMP (Joint Union Management Program) de la Colombie-Britannique.

Le guide d'alphabétisation entre pairs enseigne aux syndiquées et aux syndiqués à travailler avec les éducatrices et éducateurs des programmes d'éducation en milieu de travail. Un programme de 40 heures a été testé au SCFP, au SCEP et au STTP en janvier 2005, dans le but d'amener les 12 participantes et participants à travailler en classe avec

les éducateurs ou éducatrices et leurs pairs. Cette année, la formation sera déployée dans les autres syndicats n'ayant pas participé au projet pilote, et le modèle sera également adapté aux cours de formation des apprentis et apprenties.

Les régions rurales et les petits milieux de travail posent un problème particulier pour l'éducation en milieu de travail. La FTNÉ aimerait travailler avec les conseils du travail à l'élimination de cette barrière. À ce jour, toutefois, les conseils du travail n'ont pas réussi à travailler avec la coordonnatrice de l'éducation en milieu de travail dans ce dossier.

Par l'entremise de ses comités, la FTNÉ cherche en outre à élaborer des outils destinés aux membres qui ne participent pas aux programmes. La coordonnatrice de l'éducation en milieu de travail travaille par exemple avec le comité de la FTNÉ qui s'occupe de santé et sécurité au travail et des accidents du travail, pour expliquer aux travailleuses et aux travailleurs leurs droits et obligations en vertu de la réglementation sur l'indemnisation des accidentés du travail. M<sup>me</sup> Wentzel a donné une séance de sensibilisation et a aidé les travailleurs et travailleuses à produire une petite carte en langage clair qui explique leurs droits et la façon de déposer une plainte. La prochaine étape consiste à produire un manuel et à monter une séance de formation des formateurs et formatrices. Grâce à un partenariat avec la commission des accidents du travail (Workers Compensation Board) de la Nouvelle-Écosse, une carte sera distribuée à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses de la province. Les bons coups de ce comité peuvent se propager à d'autres comités. En misant sur le langage clair, ce comité a réussi à remédier à un problème qu'il ne parvenait pas à régler seul. Les membres de ce comité ont d'ailleurs pris en main la formation en alphabétisation et sur le langage clair, et font avancer le travail dans ce domaine.

« Il faut un appât pour faire bouger les comités, affirme M<sup>me</sup> Wentzel. Les comités hésitent parfois à s'engager par méconnaissance ou en raison d'un surcroît de travail. L'alphabétisation n'est pas nécessairement la grande priorité des comités. Ceux-ci ont des priorités toutes plus urgentes les unes que les autres, et leurs membres sont déjà débordés de travail. »

La FTNÉ entend intégrer l'alphabétisation à ses activités de manière à poursuivre ses efforts dans le domaine à l'épuisement du financement. Cette intégration consiste à faire entrer l'alphabétisation dans les activités vitales de l'organisme. Pour y parvenir, la FTNÉ travaillera avec ses comités en se basant sur le travail déjà accompli.

En 2001, la FTNÉ a adopté une résolution demandant que les résolutions présentées aux membres soient rédigées en langage clair. Le comité des résolutions considérait que les principes du langage clair l'aideraient à régler le problème des résolutions mal écrites et ainsi à réduire sa charge de travail. En 2002, 34 des 80 résolutions ont été rédigées en langage clair. La coordonnatrice de l'éducation en milieu de travail a conçu un modèle. Le personnel de la FTNÉ a aussi suivi le cours du CTC sur le langage clair.

## Retombées

Les premiers efforts de la FTNÉ en alphabétisation ont été difficiles. Il a fallu trois ou quatre ans d'insistance de la part de la coordonnatrice de l'éducation en milieu de travail pour monter et implanter les programmes. Maintenant, un rapport sur les activités d'alphabétisation est toujours présenté au congrès de la FTNÉ. Les gens lisent le rapport et posent des questions pertinentes. Ils veulent connaître les autres activités dans le domaine mis à part les programmes établis. Les membres sont plus susceptibles d'aller au micro et de donner leur avis sur un sujet qui a été présenté en langage clair.

Les programmes d'éducation en milieu de travail ont mis en place un processus de sélection équitable et transparent. La formation porte essentiellement sur les droits et les aspirations des membres. Les membres qui participent aux programmes sont plus actifs dans leur syndicat. Ils ont de meilleures possibilités d'avancement parce qu'ils ont réussi le test d'équivalence d'études secondaires (GED - *General Educational Development test*). Ceux et celles qui ont suivi un programme au complet ont encouragé leurs confrères et leurs consœurs à faire de même ou leur ont suggéré d'autres programmes qui leur conviendraient. Ces personnes jouent également un rôle important au sein de leur communauté.

Dans ses programmes, la FTNÉ sensibilise ses membres au rapport entre les compétences linguistiques et la classe sociale, et à l'utilisation du niveau de langue comme moyen d'exclusion. Même s'il n'est pas formellement mentionné, le concept de la conscience de classe transparait toujours dans les rapports des participantes et participants. Ce concept sera abordé plus explicitement dans les guides d'apprentissage entre pairs et occupera une bonne place dans les cours.

La qualité des communications au bureau de la FTNÉ s'est aussi améliorée. Le personnel est fier de ce qu'il envoie aux membres.

**Ressource pour le profil :** Bev Burke, *Évaluation du Projet d'alphabétisation en milieu de travail du Congrès du travail du Canada*, Ottawa, Congrès du travail du Canada, 2003.

## Sources complémentaires

Page sur l'alphabétisation du site de la FTNÉ : <http://www.nsfl.ns.ca/literacy.html>  
(en anglais)

Linda Wentzel, « Worker to Worker Learning: The Peer Learning Guide Model of Education », *Our Times*, décembre 2005/janvier 2006. (en anglais)

**Titre du programme :** Programme d'alphabétisation

**Syndicat :** Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) national

**Personne-ressource :** Sylvia Sioufi, coordonnatrice en alphabétisation au SCFP national, 613-237-1590, [ssioufi@cupe.ca](mailto:ssioufi@cupe.ca)

**Objectif initial :** favoriser la création de programmes d'éducation en milieu de travail pour les membres du SCFP.

**Nature des barrières à éliminer :** éducation formelle et compétences linguistiques insuffisantes, en tenant compte d'autres barrières comme celles qui sont liées au sexe, à la race, à la classe sociale et au travail en région éloignée.

### **Présentation générale**

Le SCFP est le plus grand syndicat au Canada; il représente plus de 500 000 fonctionnaires. Les membres du SCFP habitent et travaillent dans presque toutes les collectivités du pays. Ils travaillent dans des domaines très variés : soins de santé, éducation, services municipaux, garde d'enfants, services sociaux, transports, communications, transport aérien, services d'urgence et autres services indispensables.

### **Historique du programme**

Créé officiellement en 2000, le Programme national d'alphabétisation du SCFP est financé par le SCFP et le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA). La coordonnatrice en alphabétisation au SCFP national et un groupe de travail national dirigent le programme, dont les bureaux sont rattachés à la Direction du développement syndical du SCFP. La création de ce programme découle d'un partenariat entre le SCFP et l'Association canadienne des administrateurs municipaux (ACAM) au niveau local. Les sections locales n'avaient toutefois accès à aucun soutien du SCFP national. L'accès à du financement du SNA a aussi contribué à la création du programme. Le SCFP souligne que sans ce financement, le programme n'aurait jamais vu le jour.

Le Programme d'alphabétisation a commencé par l'obtention de soutien pour les programmes des sections locales et pour la promotion du langage clair. En 2001, le SCFP a adopté en congrès national une résolution d'appui aux programmes d'alphabétisation, d'acquisition des compétences essentielles, d'éducation en milieu de travail et de langage clair. Cette résolution était assortie d'une vision syndicale en faveur de l'alphabétisation centrée sur les besoins des travailleuses et travailleurs. Paul Moist, président du SCFP, souligne l'importance des programmes d'éducation en milieu de travail : « Un programme d'éducation en milieu de travail montre que notre syndicat ne s'occupe pas uniquement de négociation et de services aux membres. Il accroît la pertinence du syndicat pour un plus grand nombre de personnes et renforce l'organisation dans son ensemble. »

Sylvia Sioufi, coordonnatrice en alphabétisation au SCFP national, rappelle qu'à l'origine, le SCFP cherchait des moyens d'aider leurs membres qui avaient une éducation formelle insuffisante. « Au début, nous cherchions surtout à soutenir les programmes d'éducation en milieu de travail, explique-t-elle. Nous faisons toujours la promotion du langage clair, mais cet aspect occupe désormais une plus grande part de notre travail. Au début, poursuit-elle, nos membres perdaient leurs emplois. Les gens de la fin de la quarantaine ou du début de la cinquantaine qui n'avaient pas une éducation formelle suffisante devaient se recycler ou trouver un autre emploi. Les milieux de travail avaient changé, et les connaissances essentielles avaient besoin d'être rafraîchies. » Elle ajoute que certaines personnes se retrouvent face à des barrières doubles, par exemple celles dont la langue maternelle n'est pas l'anglais ou celles qui ont peu d'éducation formelle.

Pour le SCFP, le faible niveau d'alphabétisme pose des problèmes d'accessibilité et d'équité : les personnes qui n'ont pas terminé leur 12<sup>e</sup> année risquent le rejet. La formation du SCFP destinée aux militantes et aux militants pour l'alphabétisation en milieu de travail insiste sur les raisons pour lesquelles les membres n'ont pas tous certaines compétences, ainsi que sur la sensibilisation à l'expérience scolaire de ces personnes et aux obstacles qui se sont dressés devant elles. La formation met aussi beaucoup l'accent sur les moyens de bien adapter les programmes aux membres, notamment en produisant du matériel pédagogique où ils se reconnaissent et en accordant de l'importance à leurs opinions.

La participation des sections de petites collectivités éloignées ou de petites sections locales n'est cependant pas facile. En Nouvelle-Écosse, le SCFP a conclu des partenariats avec d'autres syndicats, par l'entremise de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse, pour offrir de la formation dans un centre syndical local afin de remédier à ce problème.

En ce moment, le Programme d'alphabétisation du SCFP comporte cinq volets principaux : soutien aux programmes locaux d'éducation en milieu de travail et présentation des nouveaux programmes; coordination; conception de ressources; présentation d'ateliers et éducation syndicale; intégration de l'alphabétisation et des principes du langage clair aux activités du syndicat.

### **Évolution du programme**

En 2003, le SCFP a ajouté un troisième volet à ses activités : intégrer l'alphabétisation et les principes du langage clair à la culture organisationnelle et aux activités du syndicat, au national, dans les provinces et dans les sections locales. On entend par « intégration » le travail consistant à faire en sorte que les concepts de l'alphabétisation et du langage clair soient pris en compte dans toutes les activités de planification, de mise en œuvre, de planification stratégique ou d'évaluation du syndicat. Le SCFP considérait que l'intégration était une manière de faire accepter les principes de l'alphabétisation et du langage clair dans de nouvelles sphères du SCFP. Par exemple, le syndicat a révisé certains de ses cours pour les « traduire » en langage clair, et les écoles du SCFP donnent des ateliers d'alphabétisation. Les éducateurs et éducatrices ont intégré l'alphabétisation à leur travail, et certains services nationaux ont travaillé sur le langage clair. En 2005, le

SCFP a encouragé la proposition de résolutions en langage clair à son congrès et a créé un prix national d'alphabétisation. Le programme a aussi offert son soutien à la négociation de conventions collectives rédigées en langage clair.

Pour assurer la réussite du programme, il a fallu obtenir l'engagement et la participation active des dirigeants et dirigeantes, de même qu'élaborer des stratégies de sensibilisation et de soutien au programme et à son intégration. Au nombre de ces stratégies, mentionnons la signature de partenariats, le choix des lieux de formation, la création du Groupe de référence du projet d'alphabétisation et la promotion du langage clair.

Les partenariats ont joué un rôle important dans l'avancement du travail d'alphabétisation du SCFP, notamment ceux qui ont été conclus avec l'ACAM et le CTC.

L'intégration du Programme d'alphabétisation au Programme de développement syndical (PDS) a été un geste stratégique puisque le PDS offrait des liens avec les régions par l'intermédiaire des représentantes et représentants de l'éducation, du programme d'éducation syndicale et de la formation du personnel. Les ateliers et les cours d'alphabétisation et de langage clair ont contribué à la formation de militantes et de militants en faveur du programme et prêts à en faire la promotion. La création du Groupe de référence du projet d'alphabétisation a favorisé l'implantation du programme dans l'ensemble du syndicat. Le Groupe de référence a obtenu son statut officiel de groupe de travail national en 2005. Il s'agit là d'une étape importante vers l'intégration de l'alphabétisation à la structure organisationnelle du SCFP.

La promotion du langage clair a été un moyen efficace de rendre les communications et programmes du syndicat plus accessibles pour les membres. C'est un thème accrocheur pour les travaux lors des congrès et des conférences, dans les départements et les sections locales.

Mais il existe aussi des barrières systémiques, notamment l'insuffisance de personnel pour accomplir tout le travail. C'est là une autre raison qui justifie l'importance de l'intégration. Par exemple, des représentantes et représentants sont déjà présents dans les régions et peuvent y tisser des liens. Le Programme d'alphabétisation peut les aider à régler certains problèmes, par exemple en aidant les membres à comprendre leur contrat de travail, ce qui réduit la tâche de travail du personnel. Les représentantes et représentants en ont toutefois beaucoup dans leur assiette, et ils ont souvent l'impression que ces programmes leur sont imposés par leurs supérieurs. Il faut les amener à voir les avantages de l'alphabétisation et du langage clair.

Entre autres difficultés qui se posent, on ne s'entend pas, à la SCFP, sur la définition de la « littératie ». Par exemple, est-ce que la littératie consiste à lever des barrières à l'accessibilité et à l'équité, ou est-ce simplement l'action d'enseigner la lecture et l'écriture? On constate en outre le besoin d'intégrer encore davantage la littératie dans les divisions et d'offrir de la formation et du soutien supplémentaires aux personnes chargées de littératie et d'enseignement du langage clair.

## Retombées

Une évaluation réalisée en 2006 du Programme d'alphabétisation du SCFP révèle des résultats évidents. Les 600 membres du SCFP et de son personnel sondés dans le cadre de l'évaluation ont souligné l'importance du travail du syndicat en alphabétisation et en faveur du langage clair, et l'importance d'appuyer le programme. Près de 100 % des répondantes et répondants ont indiqué que l'alphabétisation était une action syndicale importante.

Grâce aux programmes d'éducation en milieu de travail, les membres du SCFP ayant le moins accès à l'éducation ou à la formation ont réussi à se perfectionner, à s'adapter aux nouvelles exigences du travail et à améliorer leur situation familiale. Le livret *C'est notre droit* du SCFP contient d'ailleurs des récits de travailleuses et de travailleurs d'un peu partout au pays qui illustrent les avantages du programme. On lit par exemple dans ce livret les commentaires suivants de Terry Bennett, membre de l'exécutif de la section locale 569 du SCFP et col bleu à la municipalité de St. John's : « En tant que militant syndical, je touche à divers aspects du travail. J'ai pensé que ce serait une bonne idée de suivre ce cours-là, et j'ai eu raison! » Le programme l'a aidé à simplifier son travail de rédaction et à lire plus efficacement tous les documents liés à ses activités syndicales. « Ça m'a aussi aidé à la maison avec les enfants. Avant, ajoute-t-il, j'écrivais de longues lettres impertinentes aux patrons, maintenant je leur écris des lettres beaucoup plus courtes, mais tout aussi impertinentes. »

Une hausse de la participation des membres et le perfectionnement des militantes et militants comptent parmi les avantages du programme. L'utilisation d'un langage clair a également amélioré la compréhension des membres à l'égard du travail du syndicat. Le SCFP a une vision claire de l'alphabétisation, un engagement ferme de sa direction, un poste permanent à plein temps dans ce secteur d'activité et un groupe de travail national officiel. L'exécutif national a même décidé qu'il financerait le poste de la coordonnatrice en alphabétisation si le financement du SNA devait cesser.

## Prochaines étapes

Le programme poursuivra les activités qui marchent bien et portera une attention particulière au perfectionnement du personnel. Comme le programme relève du syndicat, le SCFP demandera du financement externe pour des projets particuliers. Parmi les projets envisagés, mentionnons la réalisation d'un projet destiné particulièrement aux membres francophones, l'établissement de partenariats avec d'autres employeurs, la conception de matériel en langage clair pour le personnel et l'organisation d'une série de conférences. Un volet de la stratégie d'intégration consistera à produire un document d'orientation stratégique qui explicitera l'importance de l'alphabétisation dans les priorités du syndicat. Un autre élément prioritaire sera d'accroître la sensibilisation à l'alphabétisation lors des négociations au moyen d'une démarche mieux coordonnée.

**Ressource pour le profil :** Bev Burke et Jean Connon Unda, *Case Study: CUPE integrates literacy*, Ottawa, Congrès du travail du Canada (sous presse); Sue Folinsbee, *C'est notre droit*, Ottawa, Syndicat canadien de la fonction publique, 2005.

### **Sources complémentaires**

Le [www.scfp.ca/literacy](http://www.scfp.ca/literacy) propose des documents et des ressources du SCFP sur l'alphabétisation et le langage clair, notamment :

- Numéros antérieurs du bulletin *Alpha-Nouvelles* du SCFP
- *Guide de communications claires et simples*
- Livret *C'est notre droit*
- Dépliant sur l'alphabétisation du SCFP

**Titre du programme :** Programme BEST

**Syndicat :** Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile (TCA)

**Personne-ressource :** David Robertson ou Laurell Ritchie, Service de l'organisation du travail et de la formation des TCA, [cawwork@caw.ca](mailto:cawwork@caw.ca), 416-495-3761

**Objectif initial :** offrir des programmes d'alphabétisation qui renforcent le syndicat et ses membres, et intégrer l'alphabétisation aux autres programmes d'éducation des TCA.

**Nature des barrières à éliminer :** faible niveau d'alphabétisme, langue, éducation formelle insuffisante; le programme a été créé initialement pour répondre à des besoins et à des droits.

### **Présentation générale**

Le Syndicat des TCA est le plus important syndicat du secteur privé au Canada. Il défend les intérêts de plus de 285 000 membres des quatre coins du pays, dans la plupart des secteurs de l'économie, dont l'automobile, la fabrication de pièces automobiles, la fabrication générale, les pêches, l'hôtellerie et le jeu, les mines, le commerce de détail et les soins de santé.

### **Historique du programme**

À la fin des années 1980 et jusqu'au milieu des années 1990, de nombreuses sections locales du Syndicat des TCA ont fait de gros efforts pour rehausser l'alphabétisme et les compétences essentielles des travailleurs et travailleuses. Plus de 60 % des milieux de travail actifs du programme BEST étaient associés aux TCA, majoritairement dans les secteurs de l'automobile et de la fabrication des pièces automobiles. Le programme BEST (éducation de base pour la formation professionnelle) de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) était au départ le plus imposant projet du genre au Canada<sup>16</sup>.

David Robertson, directeur du Service de l'organisation du travail et de la formation au Syndicat des TCA, explique que plusieurs facteurs ont contribué à la participation du syndicat à un programme d'alphabétisation. Les fermetures d'usine ont aussi fait ressortir l'ampleur des problèmes liés au faible niveau d'alphabétisme. « Si les membres se préoccupent de leur niveau d'alphabétisme lors de la fermeture d'une usine, on comprend qu'ils s'en préoccupaient aussi avant la fermeture », explique David Robertson, en ajoutant que le syndicat réfléchissait aussi à des moyens de créer un système d'éducation syndicale qui intégrerait l'alphabétisation et la formation en anglais langue seconde.

---

<sup>16</sup> Comme le programme WEST (Workers Education for Skills Training) en Saskatchewan, le programme EAST (Effective Adult Skills Training) au Nouveau-Brunswick, le programme du LEC (Labour Education Centre) à Toronto, et le programme du WEC (Workers Education Centre) à Hamilton.

En outre, l'attention publique accordée à l'alphabétisation a créé un contexte propice aux demandes. David Robertson souligne que l'alphabétisation en milieu de travail est impossible sans l'appui du public.

En 1997, le gouvernement conservateur de Mike Harris en Ontario a supprimé le financement des programmes d'alphabétisation en milieu de travail. Les clauses contractuelles relatives au programme BEST des TCA avec les trois grands constructeurs d'automobiles en Ontario sont un cas de réussite exemplaire. La convention collective accorde des cours payés à 50 % pour les participantes et participants, à raison de quatre heures par semaine et de 37 semaines par année, ainsi que deux semaines de congé payé pour des cours d'alphabétisation entre pairs. Le contrat prévoit la rémunération des pairs formateurs ou formatrices, pour donner les cours et les préparer, ainsi que du financement pour les entrevues d'évaluation des besoins des employées et employés, de même que la promotion du programme.

### **Évolution du programme**

Le travail actuel des TCA en alphabétisation est intégré aux activités de développement organisationnel du syndicat. La stratégie comporte deux volets : les programmes d'alphabétisation d'une part, et l'intégration de l'alphabétisation à tous les programmes d'éducation des TCA, d'autre part.

Suite à l'élimination du programme BEST de la FTO par le gouvernement, le Syndicat des TCA s'est engagé à répondre aux besoins de ses membres lors des négociations collectives. Outre les programmes BEST négociés avec les trois grands de l'industrie automobile, des programmes – moins officiels – ont été créés dans d'autres milieux de travail. Ces programmes sont toujours des initiatives syndicales. Les employeurs ne demandent pas aux syndicats de mettre en place de telles initiatives.

Le programme BEST suit les principes généraux de l'éducation syndicale : valoriser et utiliser l'expérience et la compétence des travailleuses et travailleurs; faire appel aux sentiments autant qu'à l'esprit; promouvoir la solidarité et le respect entre les travailleuses et les travailleurs; éveiller la pensée critique des travailleuses et des travailleurs et renforcer leur capacité de passer à l'action. Le programme BEST des TCA est un programme intégrateur conçu pour tout membre qui possède les compétences de base, mais qui aimerait s'améliorer en lecture, en écriture, en communication orale et en mathématiques.

Dernièrement, le Syndicat des TCA a commencé à se tourner vers des programmes pré-établis la moitié du temps plutôt qu'à suivre des programmes dits « adaptifs » ou, en anglais, « *emergent* » (que l'on adapte en fonction d'une personne ou d'un groupe). Ce virage s'explique notamment par une prise de conscience que les gens ont besoin de repères. Grâce aux programmes pré-établis, ils savent ce qu'ils ont accompli et ce qu'ils peuvent faire de plus. Ils peuvent suivre leur progression.

Le programme pré-établi compte six modules : 1) À propos des TCA et de la convention collective; 2) L'action communautaire; 3) Le temps et le stress; 4) Lire les journaux; 5) Un milieu de travail respectueux; 6) Promotion de la sécurité au travail.

David Robertson explique l'importance qu'accordent les TCA au niveau d'alphabétisme de leurs membres dans leurs activités d'éducation : « Dans tous nos programmes, nous expliquons les termes spécialisés et les concepts. Nos manuels et autres documents de formation sont concis. Nous les avons aussi sur des bandes audio ou nous lisons les documents à haute voix. » Les TCA ont compris qu'il faut tenir compte du degré d'alphabétisme des membres au moment de la conception des activités. Les formateurs et formatrices reçoivent aussi une formation qui leur rappelle de tenir compte de la dynamique du groupe et du niveau d'alphabétisme des participantes et participants.

La sensibilisation au niveau d'alphabétisme n'a toutefois pas beaucoup dépassé les frontières des programmes d'éducation syndicale. Les mémoires et les politiques seront toujours rédigés dans un style propre aux mémoires et aux politiques. Ces documents sont toutefois utilisés par la suite dans les programmes éducatifs des TCA. Comme l'explique David Robertson, il est difficile de rédiger des conventions collectives en langage clair et en tenant compte du niveau d'alphabétisme variable des membres.

Pour remédier à toute difficulté au sein du syndicat, y compris à la problématique de l'alphabétisation, il faut obtenir des ressources, avoir la capacité d'agir et créer un contexte favorable à l'exécution. Les ressources, ce sont des gens et de l'argent. La capacité, c'est des formateurs et des formatrices d'expérience, des gens qui coordonnent les activités et du personnel qui fait le travail. Et la création d'un contexte favorable, c'est le fait d'amener les gens à participer. Pour lever les barrières liées au niveau d'alphabétisme au sein du Syndicat des TCA, il faut saisir les occasions qui se présentent et s'en servir comme levier. L'intégration aux activités de l'organisation est justement une de ces occasions à saisir (plutôt que de décréter officiellement l'alphabétisation comme une priorité des TCA).

Au moment de l'élaboration du programme pré-établi, le Syndicat des TCA a cru que les gouvernements fédéral et provinciaux auraient accordé plus d'argent aux programmes d'alphabétisation en milieu de travail. Faute de soutien financier, il a fallu se retrousser les manches pour faire fonctionner le programme BEST. Il n'est pas facile de faire accepter les programmes d'alphabétisation dans les négociations collectives avec les employeurs. Sans financement public, le Syndicat des TCA continuera d'offrir des programmes sporadiques plutôt qu'un grand programme global. Les TCA peuvent offrir de la formation par les pairs, concevoir des programmes, mettre en place les éléments nécessaires à leur réalisation et obtenir le soutien nécessaire. La principale pierre d'achoppement ne vient pas du syndicat, mais bien du manque de soutien gouvernemental. Pour atteindre ses objectifs, le Syndicat des TCA a absolument besoin d'établir des partenariats avec 1) les employeurs, 2) le gouvernement fédéral et 3) les organismes qui s'occupent d'alphabétisation et de littératie.

## Retombées

Les avantages et les retombées demeurent des cas isolés. « Il est important de ne pas faire d'évaluation axée sur les résultats pour ne pas renforcer la "diplomatie" en milieu de travail », dit David Robertson. On constate les avantages dans les commentaires des personnes qui ont participé à un programme. À la remise des diplômes ou des certificats, les participantes et participants racontent les gestes qu'ils ont posés pour la première fois, comme écrire une lettre ou lire une histoire à leur enfant. Le programme leur ouvre des portes demeurées verrouillées jusque-là. Certains seront devenus militantes ou militants syndicaux, d'autres non. Ces transformations personnelles envoient toutefois un message très puissant à la direction du syndicat. « Dans tout cela, nous estimons plus important d'avoir fait quelque chose d'extraordinaire en tant que syndicat que d'avoir fait progresser le syndicat comme tel », conclut M. Robertson.

**Ressource pour le profil :** Syndicats des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile, *Instructor Handbook: CAW BEST program*, Toronto, Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile, 2006.

## Sources complémentaires

Communiquez avec le Service de l'organisation du travail et de la formation des TCA pour de plus amples renseignements sur le guide d'instruction et le programme d'études pré-établi du programme BEST des TCA.

« Éducation syndicale et formation », Congrès 20<sup>e</sup> anniversaire des TCA sur la négociation collective, 2005 :

<http://www.tca.qc.ca/francais/congres-nego/congres2005partie10.pdf>

**Titre du programme :** Diplôme d'études pour adultes

**Syndicat :** Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 832

**Personne-ressource :** Heather Grant-Jury, directrice, [grant-jury@ufcwtraining.mb.ca](mailto:grant-jury@ufcwtraining.mb.ca), 204-775-8329

**Objectif initial :** Énoncé de mission du centre d'éducation : « Nous voulons aider nos membres à acquérir de nouvelles compétences et connaissances de manière à mieux les outiller pour affronter les changements qui s'annoncent, dans leur milieu de travail, sur le marché du travail en général, dans leur syndicat ou même dans leur communauté. Nous voulons éliminer les barrières à l'éducation et à la formation. »

**Nature des barrières à éliminer :** éducation formelle insuffisante.

### **Présentation générale**

La section locale 832 représente plus de 15 000 membres de toutes les régions du Manitoba, dans les secteurs commerce de détail, de la transformation alimentaire, des soins de santé, de la sécurité, de l'industrie, du vêtement et du transport. Le centre d'éducation de cette section locale est financé principalement grâce à des fonds en fiducie et des contributions de l'employeur. Il offre un large éventail de programmes : formation de délégués et de déléguées syndicaux, santé et sécurité, informatique, anglais langue seconde, art de parler en public, Pilates, manipulation sûre des aliments, premiers soins, français et espagnol pour la conversation, formation personnalisée, service de réorientation professionnelle.

### **Historique du programme**

À l'ouverture du centre en 1998, le syndicat a obtenu du Manitoba l'agrément de l'établissement en tant que centre d'éducation des adultes. À l'instar des autres centres d'éducation des adultes, le centre pouvait obtenir du financement (par l'entremise du Winnipeg Technical College) pour engager du personnel enseignant autorisé à donner des cours donnant droit à des crédits d'études secondaires.

### **Évolution du programme**

Le programme est gratuit pour les membres des TUA ainsi que pour leurs amis et les membres de leurs familles.

Conformément à sa mission d'offrir un milieu favorable et axé sur les apprenants et apprenantes, le centre d'éducation fait des contributions en nature pour des services supplémentaires comme le tutorat individuel, l'alphabétisation et la littératie ou l'enrichissement mathématique.

Depuis 2000, le programme offre aussi un service d'évaluation et de reconnaissance des acquis (RA). Durant une entrevue initiale, le directeur du programme cible les crédits que les participantes et les participants potentiels pourraient faire reconnaître. Cette entrevue est suivie d'une évaluation et d'un rapport de recommandations des acquis à reconnaître à l'intention du Winnipeg Technical College.

On encourage alors les participantes et les participants à évaluer leur apprentissage informel, en informatique par exemple. De même, on suggère aux travailleuses et aux travailleurs qui parlent couramment une langue autre que l'anglais ou le français de passer des examens oraux et écrits pour obtenir des crédits supplémentaires.

Outre les crédits d'études secondaires et les crédits obtenus grâce à la RA, le programme suggère également aux participantes et aux participants de demander des crédits pour service à la communauté (110 heures, avec approbation du ministère) et pour des initiatives étudiantes (avec approbation).

Depuis 1998, 180 travailleuses et travailleurs ont obtenu leur diplôme d'études secondaires du centre d'éducation. Chaque année, de 100 à 200 étudiantes et étudiants participent au programme. Environ 85 % d'entre eux poursuivent au postsecondaire.

### **Retombées**

De nombreuses personnes qui quittent l'école n'ont que des compétences et des qualifications minimales. Elles entrent sur le marché du travail en position de faiblesse quant au salaire et aux perspectives d'emploi. Grâce à l'éducation qu'ils acquièrent au centre d'éducation, les membres du syndicat et leurs familles rehaussent leur productivité, leur salaire et leur perception d'eux-mêmes.

Nous avons constaté qu'une forme particulière de formation continue associée au travail avait des effets positifs sur le salaire. Toutefois, les entreprises ont tendance à n'offrir de formation qu'aux travailleuses et aux travailleurs qui, selon eux, bénéficieront de la formation et seront bénéfiques pour l'entreprise.

Les TUAC ont à cœur d'aider leurs membres et leurs familles à acquérir de l'éducation formelle.

### **Prochaines étapes**

Le centre d'éducation offre de nombreux cours non crédités qui sont essentiels à la main-d'œuvre. Le syndicat examine la possibilité de faire agréer ces cours par le gouvernement du Manitoba par l'entremise du Winnipeg Technical College. Une fois l'agrément obtenu, nous espérons que la plupart des syndiqués et syndiquées ainsi que leurs familles et amis qui ont terminé ou non leurs études secondaires auront toute la motivation nécessaire pour obtenir une éducation formelle dans un domaine qui les intéresse.

## Sources complémentaires

Site internet du centre d'éducation : <http://www.ufcw832.com/training.php>

« Unions Do More Than File Grievances: Local 832 leads the way in providing educational opportunities », *Union Magazine*, juillet 2006. ufcw832.com (en anglais)

**Titre du programme :** Programme de formation en milieu de travail (FMT)

**Syndicat :** Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile (TCA)

**Personne-ressource :** David Robertson, directeur du Service de l'organisation du travail et de la formation des TCA, [cawwork@caw.ca](mailto:cawwork@caw.ca), 416-495-3761

**Objectif initial :** permettre aux travailleurs et aux travailleuses de participer à des séances enrichissantes et productives d'éducation et de formation en milieu de travail, durant leurs heures de travail rémunérées, afin de « favoriser l'épanouissement des membres et du syndicat, et changer le monde ».

**Nature des barrières à éliminer :** contraintes temporelles de toutes sortes liées au travail; niveau de scolarité et styles d'apprentissage différents, avec une attention particulière aux barrières liées au sexe, à la race et à la langue.

### **Présentation générale**

Le Syndicat des TCA est le plus important syndicat du secteur privé au Canada. Il défend les intérêts de plus de 285 000 membres des quatre coins du pays, dans la plupart des secteurs de l'économie, dont l'automobile, la fabrication de pièces automobiles, la fabrication générale, les pêches, l'hôtellerie et le jeu, les mines, le commerce de détail et les soins de santé. Le Programme de FMT inscrit dans la convention collective est offert aux 40 000 membres des trois grands constructeurs automobiles : General Motors, Daimler-Chrysler et Ford.

### **Historique du programme**

Les programmes d'éducation sont répartis dans l'ensemble du Syndicat des TCA : le Service de l'organisation du travail et de la formation offre des cours; le Service de l'éducation offre des cours les fins de semaines et le Programme des congés-éducation payés (CÉP) (aussi profilé dans ce rapport), les conférences et les cours destinés aux militantes organisés par les comités de condition féminine, les cours à l'intention des travailleuses et des travailleurs autochtones ou de couleur, ainsi que la formation en milieu de travail sur les droits de la personne donnée par le Service des droits de la personne et les cours de santé et sécurité au travail à l'intention des militants, militantes et membres de la direction.

Les TCA participent aussi à toute initiative externe pouvant déboucher sur de la formation, par exemple dans les six conseils sectoriels, avec le (désormais défunt) Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM) et la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre. Malgré les bonnes intentions du syndicat, toutefois, ces démarches ont donné lieu à très peu de formation concrète.

Vers le milieu des années 1990, le Programme des CÉP et les cours de fin de semaine étaient bien développés, mais la participation à ces formations en résidence était assez faible. Le syndicat a donc décidé d'élargir considérablement son Programme de formation et d'éducation en l'intégrant aux milieux de travail. Le Programme de FMT est entré dans une convention collective pour la première fois en 1996 : huit heures de formation pour tous les membres qui travaillaient chez les trois grands constructeurs, durant la durée de la convention collective.

Dès le départ, la démarche pédagogique s'est avérée aussi importante que le fait d'offrir la formation durant les heures de travail rémunérées. « Le modèle général de la formation en milieu de travail laisse vraiment à désirer, souligne David Robertson. Les cours magistraux à la façon "juste à temps" posent problème – le modèle est une barrière en soi. C'est le rôle du syndicat d'influencer la qualité de l'éducation qui se fait en milieu de travail, tout autant que la quantité. Ce qui est innovateur, c'est d'avoir compris comment les travailleurs et les travailleuses apprennent le mieux. »

### **Évolution du programme**

Selon la convention en vigueur signée avec les trois grands constructeurs automobiles, les membres ont droit à 40 heures de formation chacun durant la durée de la convention. Outre le Programme de FMT principal, le syndicat a obtenu du financement pour :

- un programme d'alphabétisation et d'anglais langue seconde (voir le profil du programme BEST ailleurs dans ce rapport)
- un programme d'éducation syndicale dans les métiers spécialisés
- le Programme de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage chez les femmes (voir le profil ailleurs dans ce rapport)
- un programme d'éducation pour les travailleuses et travailleurs à la retraite
- la création d'un fonds pour la formation à la santé et à la sécurité

Donner 40 heures de formation à 40 000 travailleuses et travailleurs en trois ans est une tâche colossale et coûteuse. Le Programme de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage (STA) a besoin du soutien qu'il reçoit de la direction du syndicat, tant dans le haut de la hiérarchie que dans les sections locales.

Le Programme de STA compte sur deux personnes qui conçoivent les cours, quatre qui coordonnent la formation au niveau national, et 130 qui travaillent à plein temps dans les usines. Ces dernières sont recrutées dans les usines mêmes et formées par le syndicat grâce au financement prévu à la convention : une formation de 40 heures destinée aux formateurs et formatrices, un cours de 40 heures sur les droits de la personne, et les cours comme tels.

Les cours se donnent à l'usine ou dans les locaux des syndicats (certains nouveaux bâtiments sont équipés de classes au moment de la construction, grâce au financement obtenu à cette fin). Chez GM et Ford, les cours se donnent à la journée (maximum d'un par jour); chez Daimler-Chrysler, les travailleuses et travailleurs suivent des cours d'une semaine : 32 heures du cours sont conçues par le syndicat, et 8 par l'entreprise.

Dans chaque ronde de négociation, les titres de cours sont listés dans la convention collective, de manière à éviter toute mésentente subséquente avec les entreprises. Pour le syndicat, il est fondamental que les travailleurs et travailleuses connaissent bien leur syndicat et leur usine, milieu de travail et industrie. Le Programme de FMT comprend donc un cours sur la connaissance du syndicat (avec du matériel mis à jour à chaque nouvelle convention) et du matériel d'accompagnement donnant un survol de l'industrie.

Chaque cycle de formation comprend aussi un cours sur la création d'un milieu de travail respectueux, dont le thème peut varier d'une année à l'autre. Par exemple, le thème actuel est le harcèlement sexuel, et le suivant sera le harcèlement racial et religieux dans la foulée de la tragédie du 11 septembre 2001.

D'autres cours ont aussi été offerts aux membres, notamment des cours d'éducation civique (fonctionnement des systèmes politiques, régimes gouvernementaux, rôle du syndicat en politique, réforme électorale), sur la mondialisation, sur l'environnement ou la réforme des régimes de retraite.

Lors de la conception du cours, il est important de tenir compte de la « captivité » de la clientèle. En effet, contrairement aux principes d'éducation des adultes et à d'autres programmes d'éducation syndicale, la participation au Programme de FMT n'est pas facultative. « Cela nous oblige à modifier notre façon d'enseigner et à revoir la matière – ça influence tout ce que nous faisons », explique David Robertson. Le syndicat veille aussi, dans la mesure du possible, à ce que les groupes soient diversifiés (hommes-femmes, nouveaux-anciens membres; métiers spécialisés-travail à la chaîne, etc.). L'interprétation gestuelle est aussi offerte au besoin. Pour tenir compte des divers styles d'apprentissage et d'enseignement, on tente de respecter un équilibre hommes-femmes pour la formation, et tous les cours sont donnés par deux personnes, un homme et une femme dans la mesure du possible.

## **Retombées**

Même si aucune analyse systématique n'a été faite des répercussions de ce programme, les formateurs et formatrices signalent que la participation et les retombées sont généralement bonnes. Sur le plan individuel, les travailleuses et travailleurs ont émis des commentaires comme « C'est bien la formation! » ou « Je comprends mieux le monde maintenant. » En effet, le cours est conçu de manière à développer l'esprit d'analyse et améliorer la compréhension du monde; on ne sait toutefois pas si les travailleurs et les travailleuses mettent ces compétences à profit, ni comment ils le font.

L'assurance d'un milieu d'apprentissage respectueux et stimulant encourage les participantes et les participants à faire valoir leur opinion. « Il n'y a pas des tonnes d'autres endroits où cela est possible, explique David Robertson. Sûrement pas sur la chaîne de montage, dans les relations avec les patrons ni même dans les réunions syndicales ». Les particularités de ce programme modifient la perception que se font les travailleuses et les travailleurs de l'éducation et de l'apprentissage, et contribuent à parer

les mauvaises expériences vécues dans le système scolaire ou pendant la formation donnée par l'entreprise. Lorsque l'on offre de la formation aux travailleurs et aux travailleuses, ils en veulent toujours plus. Ils considèrent les formateurs et formatrices comme des représentants du Service de l'éducation et les consultent souvent pour obtenir de l'information sur d'autres programmes. En ce sens, ajoute M. Robertson, le Programme de FMT crée « une culture de l'éducation au sein du syndicat, tant parmi les nouveaux membres que les travailleuses et travailleurs à la retraite, ou tous ceux et celles qui se situent entre ces deux catégories de membres. »

Les responsables de l'équité en matière d'emploi font valoir, statistiques à l'appui, une baisse du nombre de plaintes après le cours sur le milieu de travail respectueux.

Au niveau du syndicat, toutes les sections locales considèrent que le programme a pour effet d'accroître la participation aux réunions syndicales et aux activités de la section. Certaines attribuent même une hausse de la qualité des discussions à la participation au programme.

Les retombées se font toutefois sentir encore davantage sur l'ensemble du syndicat. La participation de l'ensemble des membres au programme fait ressortir l'importance de la dynamique de classe (les rapports hommes-femmes ou interraciaux par exemple), de même que les effets des disparités quant au niveau d'éducation, du style d'apprentissage, de la langue maternelle, etc. C'est l'ensemble du syndicat qui est ainsi plus sensibilisé, ce qui, en éducation syndicale, souligne l'importance de la méthode pédagogique dans l'enseignement de concepts clés (programmes d'études dialogiques, fondés sur les activités, etc.).

En offrant le Programme de FMT durant les heures de travail payées, on réussit à éliminer la barrière liée au travail. Tous les membres peuvent participer. Le programme provoque donc des changements au niveau personnel, organisationnel et culturel, sans compter son influence sur la culture de l'organisation. Ce sont tous là des objectifs du Syndicat des TCA.

### **Prochaines étapes**

Plutôt que de viser à élargir la palette de formation, le Syndicat des TCA estime que la prochaine étape cruciale consistera à provoquer des changements au niveau de la politique publique. La négociation est limitée, et le financement est une barrière imposante : « il n'y a pas de formation sans argent, insiste David Robertson. Et il faut beaucoup d'argent pour bien faire les choses. » Le syndicat n'a pas un grand pouvoir de négociation dans d'autres secteurs pour obtenir des programmes comme le Programme de FMT, ce qui, chez les trois grands constructeurs, est vraisemblablement la limite.

Le syndicat poursuit donc ses pressions en demandant des changements aux politiques fédérales et provinciales qui obligerait les employeurs à offrir un minimum d'une semaine de formation par année à chaque travailleur et travailleuse.

## **Sources complémentaires**

« Éducation syndicale et formation », Congrès 20<sup>e</sup> anniversaire des TCA sur la négociation collective, 2005 :

<http://www.tca.qc.ca/francais/congres-nego/congres2005partie10.pdf>

**Titre du programme :** Programme de formation en milieu de travail (FMT) sur la lutte contre le harcèlement

**Syndicat :** Syndicat des Métallos

**Personne-ressource :** Sue Milling, directrice du Service de l'éducation, de l'égalité et de l'action politique, [smilling@usw.ca](mailto:smilling@usw.ca), 416-544-5968

**Objectif initial :** sensibiliser les membres à des dossiers d'équité qui sortent du cercle habituel des militantes et des militants.

**Nature des barrières à éliminer :** sexe, race.

### **Présentation générale**

Le Syndicat des Métallos représente plus de 288 000 travailleurs et travailleuses dans l'ensemble du pays et dans tous les genres de lieux de travail, y compris ceux qui sont représentés dans le nom officiel : Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes.

### **Historique du programme**

Chez les Métallos, les deux initiatives les plus efficaces d'élimination des barrières systémiques sont le Programme de FMT sur la lutte contre le harcèlement et le Programme Femmes d'acier. Ils ont été créés à peu près en même temps à la fin des années 1980 ou au début des années 1990, à une époque où la conjoncture politique était favorable à la création d'initiatives favorisant l'égalité. Dans certains cas, les syndicats et les employeurs ont été forcés de prendre de nouvelles mesures contre l'action positive, qui a eu pour effet, par exemple, de renforcer la position d'un directeur déterminé à ce que les titulaires des postes de direction soient représentatifs de la diversité des membres.

Offert à tous les employés et employées durant les heures de travail, ce programme a eu une grande influence puisqu'il a rejoint des milliers de membres depuis sa création. Le module de deux heures sensibilise les participantes et les participants à la notion de harcèlement et explique pourquoi c'est un sujet important pour les syndicats et les employeurs. Durant la formation, les gens ont l'occasion de mettre en pratique ce qu'ils ont appris en travaillant avec un questionnaire ou une vidéo. Des parties du programme ont reçu le soutien financier de Travail Canada.

Dans sa lutte au harcèlement, le syndicat a tenté de faire participer le personnel de supervision et de direction aux séances de formation. L'objectif était le suivant : si le syndicat réussit à rassembler tout le monde dans une séance mixte, alors tout le monde recevrait le même message de la même façon. Cette façon de procéder met également en lumière le fait que la direction est responsable de la gestion de l'entreprise. En donnant la formation durant les heures de travail, on s'assurait d'atteindre tout le monde. Les

Métallos ont compris par expérience que les programmes facultatifs ne rejoignent pas toujours ceux et celles qui en ont le plus besoin.

Comme le souligne Kai Lai, membre du personnel du Syndicat des Métallos, « une bonne part des discussions est suscitée par les participantes et les participants, et si des questions de race ou d'origine ethnique sont soulevées, on précise que le Code des droits de la personne s'applique autant à la direction qu'au syndicat ».

Dans les districts 6 (Ontario et provinces atlantiques) et 3 (provinces de l'Ouest et territoires), le syndicat négocie la formation en milieu de travail sur le harcèlement dans les conventions collectives. Outre les clauses habituelles de non-discrimination et anti-harcèlement que l'on trouve dans de nombreuses conventions collectives, ainsi que les procédures décrivant les moyens à prendre en cas de plainte et la façon de mener l'enquête pour résoudre le problème, le syndicat arrive de plus en plus à faire entrer la formation en milieu de travail dans la négociation collective.

### **Évolution du programme**

À l'origine, le programme était axé sur le harcèlement racial. Les Métallos en ont toutefois élargi la portée en raison d'un certain nombre de causes de harcèlement sexuel qui ont fait les manchettes au début des années 1990. Le syndicat étant à dominance masculine, il était important d'aborder les thèmes du harcèlement sexuel et de la discrimination sexuelle. Cet engagement a entraîné la participation du syndicat à des campagnes comme celle du ruban blanc ou de prévention de la violence, comme prolongement de ses activités de prévention et de lutte au harcèlement.

Depuis le début des années 1990, le syndicat estime qu'il est aussi nécessaire d'inclure au programme les questions touchant les personnes handicapées et, plus récemment, l'accommodement des différences et des traditions religieuses. Le programme a pris depuis un virage plus global, mais les gens qui étaient en place à la création du programme s'inquiètent un peu de le voir s'éloigner des dossiers de harcèlement racial.

Au sujet de l'approche pédagogique du cours, Sue Milling explique : « Nous ne cachons pas les raisons de notre présence, et les employés ne s'en cachent pas non plus. Du point de vue de l'employeur, c'est une question d'économie. Ils acceptent la formation non seulement parce que c'est tout à fait logique, mais aussi parce qu'ils aiment mieux dépenser leur argent autrement qu'en procédures judiciaires. Du point de vue du syndicat, nous ne craignons pas d'afficher clairement les fondements à l'origine du programme, soit la justice pour les travailleuses et les travailleurs, et les relations de pouvoir en milieu de travail. »

Le cours a évolué en fonction des barrières que le syndicat avait besoin d'éliminer. Le syndicat a modifié son matériel pédagogique, il a intégré diverses questions dans un questionnaire et il a modifié une vidéo produite dans les années 1990 qui portait uniquement sur le harcèlement racial et sexuel en y incorporant tout l'éventail de problématiques de harcèlement et en le tournant dans un lieu de travail plus familier. Le

syndicat forme continuellement de nouveaux formateurs et formatrices, et s'attache à faire en sorte que son personnel de formation soit représentatif de l'ensemble de ses membres.

## **Retombées**

La formation a des retombées directes sur le climat de travail. Comme le souligne la représentante nationale Marlene Gow : « Ce qu'on entend le plus souvent, c'est que les gens ont remarqué une amélioration des relations interpersonnelles. Au début, les employeurs ont des réserves et ne veulent pas participer à la formation parce qu'ils ont peur de recevoir des plaintes pour atteintes aux droits de la personne par la suite. Nous leur disons qu'ils ont tout intérêt à être au courant à l'avance de manière à pouvoir poser des gestes proactifs pour éviter les incidents malheureux. En cours de route, nous rejoignons des gens que nous ne verrions jamais normalement sur les lieux de travail. C'est donc aussi un moyen de recruter des militants et militantes et de les rapprocher du syndicat. »

Plusieurs des initiatives d'égalité se sont déroulées en même temps. Le Programme de formation sur la lutte contre le harcèlement et le Programme de formation au leadership des Femmes d'acier ont généré des appuis pour les comités des femmes et des droits de la personne du syndicat. Ces appuis se répercutent à leur tour dans les initiatives portant sur la fierté et les droits des personnes handicapées.

Après 16 ans d'existence du programme et 16 ans d'appui soutenu du directeur du district 6, devenu depuis président international, le personnel syndical, les dirigeantes et dirigeants syndicaux locaux et les membres des comités comprennent la politique du syndicat en matière de harcèlement et ont acquis une solide expérience à ce chapitre. L'an dernier, les clauses de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement ont été enrichies et renforcées dans la Constitution internationale des Métallos. La sensibilisation au harcèlement est à l'ordre du jour de toutes les activités du syndicat.

Ce virage culturel a des retombées sur les liens qu'entretient le syndicat avec la communauté. Dans la foulée des événements du 11 septembre et de certains incidents anti-musulmans dans des milieux de travail, le syndicat a intensifié ses efforts de sensibilisation et a solidifié ses liens avec les groupes communautaires.

## **Prochaines étapes**

Le syndicat a créé un comité conjoint sur la formation dont le mandat consiste à assurer l'absence de harcèlement dans les milieux de travail. On développe en ce moment des modules de formation en milieu de travail portant sur la résolution de conflits, afin de mieux outiller les participantes et les participants qui vivent des situations de toutes sortes, et de prévenir ou de résoudre les conflits avant qu'ils ne dégénèrent. Le syndicat met également à jour son matériel pédagogique de la formation sur la lutte au harcèlement tout en cherchant des moyens d'intégrer cette formation à d'autres cours.

## **Sources complémentaires**

« Negotiating anti-harassment training » (2004) : document destiné à aider le personnel syndical et les dirigeantes et dirigeants de syndicats locaux à négocier l'acceptation de la formation; comprend des détails quant à la taille, la durée et le contenu de la séance de deux heures, ainsi qu'une liste d'employeurs. (en anglais)

Livret sur la politique : mis à la disposition des dirigeantes et des dirigeants des syndicats locaux à l'occasion de congrès et d'autres activités syndicales.

**Titre du programme :** Programme de changement organisationnel anti-raciste et systémique (Systemic and Anti-Racism Organizational Change Program [SAROC])

**Syndicat :** Syndicat des employé-e-s de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)

**Personne-ressource :** Bebe De Freitas, spécialiste des droits de la personne du SEFPO, [bdefreitas@opseu.org](mailto:bdefreitas@opseu.org), 416-443-8888

**Objectifs initiaux :** éliminer les obstacles à la participation d'agentes des services correctionnels; promouvoir l'égalité du personnel féminin, ce qui inclut l'accommodement des femmes ayant des obligations familiales; réduire le déséquilibre numérique entre les hommes et les femmes occupant des postes de supervision; faciliter la résolution rapide des plaintes de discrimination.

**Nature des barrières à éliminer :** sexe et (plus récemment) race.

### **Présentation générale**

Troisième plus important syndicat en Ontario, le SEFPO compte environ 100 000 membres qui travaillent à plein temps ou à temps partiel dans les secteurs de l'éducation, des soins de santé, des services sociaux et de la fonction publique. Quelque 8 000 de ses membres sont des employés du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels de l'Ontario (ministère) affectés à des postes d'agents des services correctionnels, d'agents de probation et de libération conditionnelle, d'employés de bureau, d'ouvriers jardiniers d'entretien des terrains, etc. Les agentes des services correctionnels constituent une minorité au sein d'un effectif qui compte une forte proportion d'hommes blancs. Le Programme de changement organisationnel anti-raciste et systémique (SAROC) est un projet commun syndicat-patronat.

### **Historique du programme**

Dans l'affaire O'Brien de 1995, la Commission de règlement des griefs rendait un jugement sur un grief déposé par une agente à temps partiel des services correctionnels qui se plaignait d'être victime de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe. En vertu de ce jugement, le ministère et le SEFPO devaient élaborer ensemble un programme susceptible de produire un changement systémique dans la culture, les politiques et les pratiques ministérielles. Les coûts associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des objectifs du Programme SAROC sont assumés par le ministère.

### **Évolution du programme**

Même si la Commission a rendu sa décision il y a 12 ans, le chemin parcouru depuis a été long et difficile. « Nous avons connu 12 années de négociation et de litige plutôt que de travail », déclare Marg Smoke, membre de première ligne du SEFPO, qui travaille au programme depuis le début. Elle explique que les changements de gouvernement survenus entre-temps (trois différents partis politiques se sont succédé à Queen's Park),

les deux grèves provinciales et les fermetures et réductions de personnel – lesquelles ont surtout affecté les femmes puisqu’elles avaient le moins d’ancienneté – ont eu un effet négatif sur le développement du programme.

Néanmoins, le comité mixte responsable de son administration a catégorisé par domaine les objectifs à atteindre, décomposés en indices et en projets. Ces domaines sont :

- l’imputabilité;
- la médiation;
- les pratiques du personnel;
- la communication;
- l’éducation permanente, la formation et le perfectionnement;
- le mieux-être;
- les mécanismes de suivi, d’évaluation et d’ajustement.

Le Programme SAROC a suscité plus de 50 initiatives jusqu’à maintenant, y compris :

- La création d’un fonds pour la prestation de soins aux personnes à charge et l’élaboration d’une politique sur les obligations familiales pour permettre aux femmes de profiter pleinement des possibilités d’éducation, de formation et de perfectionnement offertes dans leur milieu de travail.
- Par exemple, afin de pouvoir suivre les programmes du centre de formation – lesquels sont centralisés à Hamilton, en Ontario – les agentes doivent s’absenter de leur domicile familial pour des périodes allant jusqu’à une semaine. Or, elles ont désormais accès à des fonds pour payer leurs dépenses, et ce, en sus des frais de garde normaux.
- Tous les membres du personnel et tous les gestionnaires ont participé à un atelier d’une journée sur la résolution de conflits.
- Les formatrices et les formateurs du SEFPO ont dirigé des séances régionales d’une journée pour les délégués syndicaux dans lesquelles ils leur ont notamment expliqué leurs responsabilités accrues en matière d’accommodement en milieu de travail et de lutte contre le harcèlement et la discrimination.
- Les employées ont dorénavant la possibilité de s’absenter de leur lieu de travail une fois l’an, sans perte de salaire, pour rencontrer d’autres femmes qui travaillent au ministère et de nouer des liens avec elles.
- Les agentes et agents du mieux-être de chaque lieu de travail (dont un au moins doit représenter la partie syndicale et un, la partie patronale) sont responsables de lancer des initiatives de mieux-être professionnel selon les besoins et les intérêts repérés lors de sondages auprès des membres (massothérapie, recommandation à un fournisseur de services externe et déjeuners-conférences sur des thèmes comme les problèmes liés au travail par quarts, la difficulté d’élever des enfants et des adolescents, etc.).

Outre les cours de formation, d’autres initiatives visent à prévenir les incidents dans le milieu de travail. Ainsi, le programme de médiation établi pour résoudre les problèmes entre travailleuses et travailleurs fonctionne bien.

De plus, on a créé une base de données pour permettre le suivi des employés du Ministère coupables de harcèlement ou de discrimination. Dans l’éventualité où l’un de ces

employés change de lieu de travail, ses nouveaux superviseurs et la haute direction seront informés de son dossier et, s'il se rend de nouveau coupable d'un incident de harcèlement ou de discrimination durant les trois années qui suivent la première condamnation, le président du SEFPO et le sous-ministre des Services correctionnels devront se rencontrer pour discuter de son cas.

Les initiatives du Programme SAROC ont aussi pour objectif d'appuyer les efforts des agentes des services correctionnels cherchant à profiter des possibilités de promotion qui s'offrent à elles. Auparavant, les promotions dépendaient habituellement de l'expérience pertinente acquise dans des postes temporaires dont l'attribution était souvent arbitraire. En 2004, les responsables du Programme SAROC ont adopté une politique sur les affectations de courte durée en vertu de laquelle la direction doit d'abord offrir le poste temporaire à une employée à qui on n'en a jamais encore offert, et seulement ensuite à un employé répondant au même critère.

Deux ans après son adoption, la politique semble avoir produit des résultats positifs. Cependant, son application n'a pas été sans heurts, lesquels n'étaient pas nécessairement liés à la politique, mais que l'on a souvent confondus avec elle. Il en a résulté une réaction défavorable de la part d'employés blancs ayant de l'ancienneté. Ces derniers ont déposé des griefs en alléguant qu'ils étaient victimes de discrimination fondée sur le sexe. Le SEFPO a donc organisé une rencontre avec les membres de l'exécutif de la section locale, ainsi qu'avec les représentantes et représentants syndicaux ainsi que les employées et employés se disant lésés pour leur expliquer les objectifs de la politique et les encourager à y souscrire.

Fait important à noter, il y a un an, on a élargi le mandat du Programme SAROC pour y ajouter une orientation anti-raciste, un changement qui se reflète désormais dans son nom (Programme de changement organisationnel anti-raciste et systémique).

Cet élargissement du mandat faisait directement suite à la décision prise par la Commission ontarienne des droits de la personne dans l'affaire McKinnon et de l'ordonnance remédiate émise pour éliminer la discrimination à l'endroit des travailleurs autochtones ou des membres de groupe racial visible. Le comité directeur du Programme SAROC doit donc désormais veiller à déterminer la meilleure façon d'intégrer l'anti-racisme dans les initiatives actuelles. Les nouvelles et futures initiatives seront également conçues et mises en œuvre en se fondant sur la décision de la commission.

## **Retombées**

Le comité directeur s'est également engagé à évaluer les retombées du Programme SAROC. Il veut notamment savoir si celui-ci a produit le changement organisationnel espéré. Il a donc retenu les services d'une société de vérification spécialisée dans l'évaluation des incidents de harcèlement et de discrimination en milieu de travail, dans le repérage des barrières que doivent surmonter des groupes d'employés, et dans l'élaboration d'outils d'analyse comparative. Les vérificateurs ont pour mandat d'évaluer les résultats obtenus par le comité directeur et ses initiatives, y compris les systèmes mis

en place, les pratiques de gestion utilisées, et les politiques et programmes élaborés. Cette évaluation commencera en 2007 et devrait durer entre 18 et 24 mois.

### **Prochaines étapes**

Le Programme SAROC inclura prochainement des initiatives pour éliminer les barrières à une participation professionnelle pleine et entière des travailleuses et des travailleurs autochtones et d'une minorité visible. Ces initiatives viseront en outre la création et le maintien d'un milieu de travail non raciste.

« L'un de nos prochains projets clés consistera à créer un comité de changement organisationnel anti-raciste et systémique dans chaque lieu de travail », explique M<sup>me</sup> Smoke. Ces comités locaux auront pour responsabilité de veiller à une mise en œuvre efficace de diverses initiatives, de s'assurer du respect des directives de non-discrimination et de coordonner le programme de mentorat à l'intention des femmes, des Autochtones et des membres d'une minorité visible. Ils seront composés d'employées et d'employés qui souscrivent aux principes des droits de la personne, et les femmes, les Autochtones et les membres d'une minorité visible y seront représentés. Si le nombre d'employées et d'employés qui satisfont aux critères établis pour la participation à ces comités est insuffisant, le SEFPO sollicitera la participation de personnes de l'extérieur.

Signalons enfin que le SEFPO poursuit ses efforts pour maintenir l'intégrité du Programme SAROC.

**Titre du programme :** Centre de formation du Syndicat des Métallos et de Teck Cominco

**Syndicat :** Syndicat des Métallos, sections locales 480 et 9705

**Personne-ressource :** Doug Jones, président de la section locale 480, [480pres@uswa480.com](mailto:480pres@uswa480.com), 250-368-9131

**Objectif initial :** fournir des possibilités de perfectionnement personnel au moyen de l'apprentissage.

**Nature des barrières à éliminer :** éducation formelle insuffisante et travail par quarts

### **Présentation générale**

La société Teck Cominco est le principal employeur à Trail, en Colombie-Britannique. Elle y exploite l'une des plus importantes usines de réduction et d'affinage de zinc et de plomb au monde. La section locale 480 du Syndicat des Métallos représente plus de 1 100 préposées et préposés à l'exploitation et à l'entretien (environ 10 % des membres de la section sont des femmes). La section locale 9 705 représente quelque 170 techniciennes et techniciens, employées et employés de bureau (dont environ la moitié sont des femmes). Le Centre de formation est une initiative syndicat-patronat dirigée par un comité mixte et financée par l'employeur.

### **Historique du programme**

Le Centre de formation a vu le jour en 1998 à la suite d'une évaluation des besoins organisationnels réalisée par un groupe mixte syndicat-patronat, le comité REAL (Refresh Education and Learning Committee). Des travailleuses et des travailleurs, réunis en groupes de discussion, ont repéré des besoins d'apprentissage en matière de compétences informatiques de base, de compréhension en lecture, de mathématiques, d'écriture, de sciences et de communication orale. À ce propos, il faut signaler que nombre de travailleuses et de travailleurs ne possédaient pas la scolarité nécessaire pour suivre la formation offerte par l'entreprise pour certains emplois. En outre, un nombre important d'employées et d'employés plus âgés n'avaient jamais terminé leurs études secondaires. Enfin, les horaires des quarts alternatifs et multiples compliquaient la situation davantage.

Situé chez l'employeur (jusqu'en 2006), le Centre de formation appuie le perfectionnement personnel des travailleuses et des travailleurs en leur offrant une formation non associée à un emploi précis et constituée de cours qu'ils ont eux-mêmes suggérés. Les travailleuses et les travailleurs participaient aux programmes durant leurs propres heures.

## **Évolution du programme**

Dès le début, le Centre de formation a offert une variété de cours d'intérêt général (nauti-pro, vitrail, et plus récemment photographie numérique, utilisation sécuritaire des armes à feu et taille des arbres) ainsi que des cours de perfectionnement scolaire et d'informatique. Plusieurs centaines de travailleuses et de travailleurs ont suivi un de ces cours ou plus.

Les travailleuses et les travailleurs, le syndicat et l'employeur sont très satisfaits des résultats obtenus par le Centre de formation. « Nous sommes enchantés parce que le programme offre une si grande variété de possibilités de perfectionnement aux travailleuses et aux travailleurs », explique Doug Jones, président de la section 480 des Métallos. « Le programme est également bénéfique pour l'employeur, car il a permis à l'entreprise d'améliorer son bilan au chapitre de la sécurité. » Selon l'étude de cas du Conference Board mentionnée ci-dessous : « Le Centre de formation innove en reconnaissant le fait que les gens peuvent à la fois développer des aptitudes polyvalentes qu'ils utiliseront dans leur milieu de travail et acquérir des connaissances sur des sujets d'intérêt personnel reliés à d'autres sphères de leur vie. » [traduction libre] (p. 5).

Environ 30 travailleuses et travailleurs, dont un couple marié travaillant à l'usine, ont obtenu leur diplôme d'études secondaires grâce aux cours offerts par le Centre de formation.

Notons enfin que les liens et les partenariats avec la communauté, notamment avec le Greater Trail Community Skills Centre, le conseil scolaire et le Collège Selkirk, ont joué un rôle essentiel dans le succès des programmes offerts.

Au fil du temps, l'intérêt pour des cours d'informatique de base, de lecture, de mathématiques et de technique d'étude, ainsi que pour des programmes permettant de terminer les études secondaires ont diminué. Cela est sans doute dû à l'efficacité des programmes offerts depuis la création du programme, mais aussi au fait que, pour être embauché, il faut désormais avoir au moins une 12<sup>e</sup> année d'études.

## **Retombées**

Doug Jones explique que le plus grand impact a été sur le plan individuel : « Des travailleuses et des travailleurs ont pu obtenir de l'avancement après avoir suivi une formation de perfectionnement ou après avoir réussi les cours de 12<sup>e</sup> année. Les cours du Centre de formation ont permis aux gens d'accroître leurs compétences. Leur influence s'est même fait sentir au sein du syndicat, car les représentants syndicaux et de sécurité au travail ont maintenant plus confiance en leurs capacités d'écriture.

## **Prochaines étapes**

Le Centre de formation traverse actuellement une période de transition. En 2006, l'enseignement des cours a été transféré au Collège Selkirk. Les cours sont toujours

gratuits pour les employés de Teck Cominco et leur horaire tient compte des heures de quart des employés. Désormais, les membres de la communauté peuvent aussi suivre les cours. Par ailleurs, il se peut que, dans les prochains mois, le Centre de formation mette l'accent sur d'autres services, en aidant notamment les travailleuses et les travailleurs à réaliser des apprentissages autonomes, en offrant du tutorat et d'autres types de soutien, en fournissant aux employées et employés de l'information sur les politiques de remboursement des études de l'entreprise et en prônant le recours à des instructeurs pour répondre à des besoins de formation particuliers.

Les travailleuses et les travailleurs continuent de suggérer des cours qu'ils aimeraient suivre dans une variété de domaines. À titre d'exemple, le Centre de formation offre actuellement un cours sur les champignons sauvages comestibles, et des membres de la section locale 480 songent à demander un cours sur la construction de murs de pierre. En effet, de nombreux murs de pierres uniques ont été érigés à Trail et le Centre syndical voudrait en construire un dans un parc commémoratif à la mémoire de militantes et de militants syndicaux décédés.

### **Sources complémentaires**

Kurtis Kitagawa, *Cominco Ltd.'s Learning Centre: Refreshing and Extending Learning and Building an Engaged Workforce – Case Study 35*, Conference Board du Canada, <http://www.teckcominco.com/articles/operations/tr-case-35.pdf>, 2001. (en anglais)

**Titre du programme :** Programme de formation économique en entreprise (de la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité de la FTQ)

**Syndicat :** Fonds de solidarité de la FTQ

**Personne-ressource :** Jean Sylvestre, directeur, [jsylvestre@fondsfq.com](mailto:jsylvestre@fondsfq.com), 514-383-8383 poste 2502

**Objectif initial :** doter les travailleuses et les travailleurs des aptitudes nécessaires pour être des partenaires informés et à part entière dans les discussions sur le développement économique de leur entreprise et de la société dans son ensemble.

**Nature des barrières à éliminer :** classe sociale et travail en région.

### **Présentation générale**

La Fondation de la formation économique est un élément intégral du Fonds de solidarité de la FTQ, le plus important fonds de travailleurs au Canada. S'appuyant sur la solidarité et les économies des Québécoises et des Québécois, le Fonds crée et maintient des emplois au Québec en investissant dans les petites et moyennes entreprises. Il a également pour mandat d'offrir à ses actionnaires un rendement raisonnable sur les sommes investies en vue de leur retraite. Depuis sa création en juin 1983, le Fonds, dont l'actif totalisait 6,6 milliards de dollars au 31 mai 2006, est devenu un centre de connaissances, de ressources et de contacts pour les entreprises québécoises, ainsi qu'un acteur important dans l'économie de la province. L'un des quatre objectifs du Fonds est de « promouvoir la formation économique des travailleuses et des travailleurs afin d'accroître leur contribution au développement économique du Québec ». Plus d'un demi-million de personnes, dont 30 % sont membres de la FTQ, sont des actionnaires du Fonds. Au cours de la dernière année, plus de 5 000 membres, pour la plupart sont membres de la FTQ, ont participé aux initiatives éducatives de la Fondation de la formation économique. Le Programme de formation en entreprise que la Fondation offre s'adresse spécifiquement aux employés d'entreprises dans lesquelles le Fonds de solidarité a investi.

### **Historique du programme**

Avant d'investir dans une entreprise, le Fonds de solidarité de la FTQ réalise une analyse approfondie de sa santé financière, organisationnelle et sociale. L'information recueillie est ensuite continuellement mise à jour et à la disposition de l'employeur. Quant à la mise en œuvre du programme, le principal défi consiste à savoir comment transmettre l'information économique à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs pour qu'ils puissent l'utiliser afin d'accroître la transparence au sein de leur entreprise et d'avoir leur mot à dire sur son développement. Quand un investissement est confirmé, l'employeur verse 40 \$ par employé à la Fondation dans le cadre d'un premier effort pour promouvoir l'apprentissage économique de ses employés.

Du point de vue pédagogique, la première difficulté qu'il a fallu surmonter est le fait que la plupart des travailleuses et des travailleurs n'ont pas beaucoup de connaissances en analyse financière et que ces connaissances, dans la plupart des entreprises, font partie des « droits de gestion » que le patronat garde jalousement pour lui. D'autre part, bon nombre d'employeurs estiment que leurs données financières vérifiées sont des informations privées dont la divulgation risquerait de donner un avantage à leurs concurrents et de susciter des questions qui perturberaient inutilement leurs employées et employés. Pour changer ces attitudes, la Fondation a dû agir en fonction du long terme pour veiller progressivement à la viabilité de l'entreprise et s'assurer que les travailleuses et les travailleurs améliorent leurs connaissances sur son fonctionnement.

## **Évolution du programme**

Dans chaque lieu de travail, le personnel de formation, qui compte désormais 12 personnes, élabore un outil offrant aux employés une vue sommaire (avec des mises à jour régulières) de la santé de l'entreprise. Grâce à cet outil, tous les employés de l'entreprise peuvent participer d'une façon pertinente et informée aux discussions de nature économique. Même si la Fondation fait bien attention de ne jamais intervenir d'aucune façon dans les relations de travail, l'information ainsi produite est utilisée à la fois par le patronat et le syndicat lors des négociations collectives, ce qui permet de clarifier les discussions sur la capacité de l'employeur d'assumer financièrement les demandes et les projets qui lui sont soumis.

En 2003, la Fondation charge une équipe indépendante de l'UQAM (Université du Québec à Montréal) de réaliser une évaluation qui montre que les participantes et les participants ont aimé les cours et les ont trouvés enrichissants. Cependant, les cours n'ont eu aucun effet sur la culture d'entreprise. Ce fait préoccupant entraîne un remaniement du programme.

L'un des changements apportés a été de centrer davantage les efforts sur les superviseurs de première ligne dans chaque entreprise, car ils ont toujours eu un rôle plus opérationnel que financier. N'ayant pas participé aux cours initiaux qui, de toute façon, ne s'adressaient pas à eux, ils étaient souvent incapables de répondre aux questions que leur posaient les employés les ayant suivis. Cela engendrait beaucoup de frustration de part et d'autre. Même si, en raison de leur horaire respectif, les employées et employés et le personnel de supervision ne participent pas aux mêmes séances, la formation qu'ils reçoivent est sensiblement la même.

On a donc divisé le programme en une série d'étapes dont la mise en œuvre de chacune peut être adaptée à la culture et aux besoins particuliers de chaque entreprise. La première étape consiste en une séance d'orientation de 90 minutes à laquelle tous les employés participent aux frais de l'employeur. Au cours de cette séance, ils apprennent ce qu'est le Fonds de solidarité, pourquoi il investit dans l'entreprise et ce que l'investissement représente pour l'avenir de l'entreprise. La deuxième étape est une séance d'une journée pour tous, payée par le Fonds de solidarité. Celui-ci rembourse également 75 % du salaire des participantes et des participants. Cette séance d'une journée sert à décrire le plan

d'affaires de l'entreprise et à aborder diverses questions relatives à la sécurité d'emploi et à la viabilité à long terme. Les quatre autres étapes s'appuient sur les deux premières. Mises en œuvre sur une période de deux ans ou plus, elles sont le fondement d'un dialogue informé dans l'ensemble de l'entreprise.

### **Retombées**

L'année dernière, le Programme de formation économique en entreprise comptait quelque 50 sociétés partenaires. Il s'agissait d'une hausse appréciable, car, pendant longtemps, il n'y en avait que 30. Or, l'ouverture des employeurs à l'égard du programme est désormais plus grande et la participation des travailleuses et des travailleurs, plus forte. De plus, le Fonds de solidarité jouit d'une reconnaissance accrue pour sa contribution active à la culture des entreprises. Il est donc à espérer que si l'on effectue de nouveau une évaluation officielle du programme, les résultats obtenus seront très différents.

### **Prochaines étapes**

Outre le Programme de formation économique en entreprise, la Fondation de la formation économique offre quatre autres programmes importants, dont une formation à l'intention des responsables locaux volontaires du Fonds de solidarité. Dans le cadre de cette initiative, plus de 200 séances de formation ont été dispensées à plus de 2 000 travailleuses et travailleurs. Par ailleurs, la Fondation emploie quelque 500 jeunes stagiaires d'été. Enfin, un grand nombre de représentants syndicaux qui œuvrent dans les structures d'investissement régionales reçoivent leur formation économique par l'entremise de la Fondation, et ainsi de suite. Le Fonds de solidarité est d'avis que la croissance et l'amélioration continues du Programme de formation économique en entreprise ne pourront que renforcer l'efficacité et la crédibilité de ses efforts dans ces autres domaines.

### **Sources complémentaires**

*Apprendre pour agir ensemble – Rapport annuel 2005-2006*, Fondation de la formation économique, Fonds de solidarité FTQ.

**Titre du programme :** Programme de formation d'apprentis pour les travailleuses et les travailleurs des postes

**Syndicat :** Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP)

**Personne-ressource :** John Macdonald, préposé à la recherche, [jmacdonald@cupw-sttp.org](mailto:jmacdonald@cupw-sttp.org), 613-236-7238

**Objectif initial :** offrir de la formation d'apprenti aux membres non spécialisés du STTP qui travaillent pour Postes Canada et des occasions de perfectionnement aux membres spécialisés.

**Nature des barrières à éliminer :** faibles possibilités d'avancement en raison de la difficulté d'acquérir de nouvelles compétences, sexe.

### **Présentation générale**

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes compte 54 000 membres répartis dans les petites et les grandes collectivités du Canada. La majorité de ces personnes travaillent en région rurale ou en banlieue pour Postes Canada et occupent des postes divers : factrice ou facteur, livreuse ou livreur de service postal, commis des postes, préposée ou préposé à la manutention du courrier, achemineuse ou achemineur, technicienne ou technicien, mécanicienne ou mécanicien, électricienne ou électricien, technicienne ou technicien en électronique.

### **Historique du programme**

Tout au long des années 1980 et au début des années 1990, le syndicat avait été témoin du recours systématique de Postes Canada au secteur privé et à la réduction active de son effectif. En même temps, il savait que Postes Canada modernisait le matériel de tri dans ses établissements postaux. De plus, il avait constaté à de nombreuses reprises que la Société des postes avait embauché à l'externe des travailleuses et des travailleurs techniques qualifiés plutôt que d'offrir une chance d'avancement à ses propres employées et employés, sous prétexte que ces derniers ne possédaient pas les compétences requises par la nouvelle technologie.

Le Syndicat savait aussi qu'en raison de la diminution du nombre d'emplois, les chances de promotion à des postes techniques spécialisés mieux rémunérés pour le personnel étaient d'autant amoindries. Par conséquent, il a cherché des façons lui permettant à la fois de combattre la tendance à la sous-traitance et à la réduction de l'effectif, et de créer des occasions de promotion internes. C'est dans cette optique qu'il a adopté diverses stratégies, dont celle de la formation des employées et employés.

Négocié en 1994, le Programme de formation d'apprentis a été lancé l'année suivante grâce à un financement de la Société des postes. Il fonctionne sous les auspices d'un

comité mixte syndicat-patronat appelé Comité d'expansion du service et du perfectionnement au travail.

## **Évolution du programme**

Depuis, plus de 200 travailleuses et travailleurs de partout au pays ont suivi le programme. Ils ont été formés soit en mécanique automobile, soit en maintenance industrielle, les deux principaux volets du programme.

De plus, tout au long du programme d'une durée de quatre ou cinq ans, les apprenties et apprentis reçoivent un salaire et obtiennent le remboursement de leurs dépenses, y compris, s'il y a lieu, les frais de garde. Le Programme de formation d'apprentis allie formation en classe et formation en milieu de travail. La portion en classe est offerte par des collèges communautaires de différentes régions du pays. La formation en milieu de travail, qui représente la majeure partie du programme, se déroule dans les installations de Postes Canada. Le programme reconnaît les acquis et l'expérience de travail des apprentis et il est offert en français et en anglais.

L'accès au programme est accordé en priorité aux personnes qui ont le plus d'ancienneté et qui ont réussi le test d'aptitude administré par le collège. Ce test est censé mesurer la capacité du candidat à acquérir les habiletés enseignées dans le programme. Le collège offre des commentaires sur les résultats obtenus aux personnes qui échouent et leur suggèrent les cours d'appoint à prendre pour corriger leurs lacunes. Jusqu'à maintenant, les matières qui posent le plus de problèmes sont les mathématiques et l'anglais, dans le cas des personnes dont ce n'est pas la langue maternelle.

Le syndicat tenait également à ce que les femmes aient aussi accès au programme. Au début des années 1990, on ne dénombrait que deux femmes parmi les quelque 900 employés des services techniques, et ce, même si Postes Canada est tenue, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, d'éliminer les obstacles à l'emploi et même si les femmes sont présentes dans d'autres groupes d'emplois où elles livrent, trient ou acheminent le courrier.

Aussi, pour atteindre l'objectif d'équité en matière d'emploi, le syndicat a négocié l'inclusion de la disposition suivante dans la convention collective : « Le Comité s'efforce tout particulièrement d'encourager les femmes à soumettre des demandes d'admission aux programmes d'apprentissage et de formation. » (clause 40.21). Dans la pratique cependant, la disposition sur l'ancienneté empêchait les femmes d'avoir accès au programme.

Pour contourner l'obstacle, le syndicat a négocié, lors de la ronde de négociation de 1999, deux listes d'ancienneté, une pour les hommes et une autre pour les femmes. Il a de plus obtenu de l'employeur que la moitié des postes d'apprentis offerts aux membres ne faisant pas déjà partie des services techniques seraient offerts aux femmes candidates, en fonction de leur ancienneté et de leurs résultats au test d'aptitude. Il s'agissait d'un grand

pas pour le syndicat, car jamais auparavant il n'avait consenti à plus d'une liste d'ancienneté.

Or, malgré ces deux mesures et plusieurs initiatives de sensibilisation auprès des travailleuses, la participation des femmes au programme est demeurée marginale. Une seule femme a obtenu le diplôme dans le cadre du volet de la maintenance industrielle, tandis que deux achèvent le programme. Aucune femme n'a encore postulé une place dans le volet de mécanique automobile.

Par ailleurs, en ce qui a trait à la mise en œuvre du programme, c'est le syndicat qui a fait la part du lion du travail. En effet, il y a insufflé une vision progressiste et y a assuré une direction dévouée et une coordination efficace. Ironiquement, le refus de Postes Canada d'effectuer sa part de travail est une chose positive pour le syndicat, car c'est lui, tout compte fait, qui dirige le programme.

Par conséquent, le syndicat veille à ce qu'il réponde à des objectifs syndicaux et que sa mise en œuvre soit assurée de manière professionnelle. De plus, en assurant l'administration du programme, il travaille de façon dynamique et positive avec les membres. Le programme devient donc un outil de recrutement qui renforce le syndicat.

### **Retombées**

Les avantages que retirent les apprentis du programme sont considérables : dès la fin des cours, ils se voient offrir un emploi de mécanicien ou de technicien de la maintenance, lequel paie le plus haut taux de l'échelle salariale des travailleuses et des travailleurs des postes; ils acquièrent des compétences techniques polyvalentes qu'ils peuvent utiliser dans d'autres secteurs; et ils obtiennent un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu, lequel sera accepté par d'autres employeurs.

Les avantages que retire la Société des postes sont également importants : elle bénéficie de techniciens qui possèdent les toutes dernières connaissances et qui sont à la fine pointe de la technologie; elle profite d'une amélioration du moral de son personnel grâce aux nouveaux emplois et aux nouvelles possibilités de formation, deux avantages inexistantes ces dernières années dans les classes d'emplois spécialisés, et elle jouit d'une meilleure relation avec le syndicat, du moins dans ce dossier.

Du point de vue du syndicat, hormis le faible taux de participation des femmes, le programme a donné des résultats impressionnants. Dans l'ensemble, les apprentis se démarquent dans la partie du programme qui se déroule en classe et réussissent fort bien la partie en milieu de travail. Leur rendement scolaire est d'autant plus remarquable que la plupart d'entre eux n'ont pas fréquenté les bancs d'école depuis de nombreuses années. Les collègues, pour leur part, se disent très satisfaits des apprentis et n'hésitent pas à vanter leur grande motivation et leurs efforts soutenus. En outre, ils apprécient les connaissances, l'expérience et l'enthousiasme que les apprentis apportent à leurs classes et le défi stimulant qu'ils représentent pour le personnel enseignant. Par ailleurs, tout semble indiquer que l'apprentissage se fait dans les deux sens.

Le syndicat est particulièrement heureux des possibilités que le programme offre aux membres en leur ouvrant la porte des emplois spécialisés ou en leur permettant de perfectionner leurs compétences s'ils font déjà partie d'un corps de métiers. Ces possibilités n'existaient tout simplement pas avant la mise en œuvre du programme.

Fait intéressant, le programme a donné lieu à des avantages que le syndicat n'avait pas prévus. En effet, il a permis de renforcer tant les relations qui existent entre les membres du groupe des services techniques que les relations entre le groupe des services techniques, dont les membres sont minoritaires dans le syndicat, et le syndicat dans son ensemble.

En réunissant périodiquement les membres des services techniques qui sont dans les collèges, le programme a permis d'améliorer considérablement les contacts et les échanges entre ces membres qui sont habituellement dispersés dans l'ensemble des établissements postaux du pays. En conséquence, ils peuvent beaucoup mieux qu'auparavant échanger des renseignements et régler les problèmes en milieu de travail qui les concernent.

De même, ils sont davantage en mesure de formuler et de communiquer les positions communes du groupe sur des questions de négociation collective, ce qui les sert à la table des négociations. Ils avaient beaucoup de difficulté à accomplir cette tâche auparavant.

En jouant un rôle de premier plan aussi dynamique dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme, le syndicat a considérablement amélioré ses communications avec le groupe des services techniques. Il a aussi beaucoup appris sur le travail de ce groupe et sur ses préoccupations. Le programme a permis de réduire l'écart qui séparait la direction du syndicat de ce groupe de membres quelque peu marginalisé.

### **Prochaines étapes**

Malgré le succès du programme, son avenir est loin d'être certain. La Société des postes installe du matériel de tri qui exige moins de maintenance de haut de niveau. De plus, elle semble également vouloir réduire le nombre de machines dans ses installations en regroupant le traitement du courrier dans un petit nombre de grands établissements postaux. Ces mesures feront en sorte qu'elle aura besoin de moins de personnel de maintenance, notamment des personnes hautement qualifiées qui obtiennent leur diplôme du programme.

### **Sources complémentaires**

*Formation d'apprentis à Postes Canada : le point de vue syndical d'une idée syndicale*, John Macdonald, préposé à la recherche, Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Rapport présenté à l'occasion du Deuxième Congrès international sur la formation, l'employabilité et l'emploi organisé par l'Université Monash en conjonction

avec le Centre de relations industrielles et de ressources humaines de l'École de commerce de l'Université de Leeds, septembre 2005.  
[http://www.sttp.ca/index.cfm/ci\\_id/5263/la\\_id/2.htm](http://www.sttp.ca/index.cfm/ci_id/5263/la_id/2.htm)

**Titre du programme :** Programme de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage (STA)

**Syndicat :** Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile (TCA)

**Personne-ressource :** David Robertson, directeur, ou Karen Cobb, représentante nationale, Service de l'organisation du travail et de la formation, [cawwork@caw.ca](mailto:cawwork@caw.ca), 416-495-3761

**Objectif initial :** fournir une formation complémentaire aux travailleuses de l'automobile afin d'accroître leur nombre dans des emplois et des programmes d'apprentissage de nature technique.

**Nature des barrières à éliminer :** sexe

### **Présentation générale**

Avec plus de 285 000 membres répartis dans l'ensemble du pays, les TCA sont le plus important organisme syndical du secteur privé au Canada. Ces membres travaillent dans une variété de secteurs comme l'automobile, les pièces d'automobiles, la fabrication générale, la pêche, l'hôtellerie, la restauration et le jeu, le commerce de détail et les soins de santé. Le Programme de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage qui a été négocié s'adresse aux femmes parmi les quelque 40 000 membres des TCA qui travaillent pour l'un des trois grands constructeurs de véhicules automobiles au Canada, à savoir General Motors, Daimler-Chrysler et Ford.

### **Historique du programme**

Les recherches effectuées par les TCA sur l'équité en matière d'emploi et sur les obstacles à l'atteinte de cet objectif chez Northern Telecom avaient révélé le fait que même les travailleuses ayant beaucoup d'ancienneté ne se portaient pas candidates pour des postes technologiques mieux rémunérées en raison de divers obstacles apparents. Leurs années d'ancienneté ne leur ouvraient pas certaines portes. Aussi, pour éliminer les barrières auxquelles se butaient les femmes souhaitant faire un apprentissage ou obtenir un emploi dans un domaine technique, les TCA ont élaboré un cours de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage d'une durée d'une semaine. Tout en traitant du problème des barrières culturelles, le cours renforce la confiance en soi des participantes. En outre, il explique l'histoire et le rôle des métiers spécialisés dans les TCA et prépare les femmes à passer les examens d'apprentissage. Enfin, il aborde divers problèmes comme celui de concilier l'école, le travail et les responsabilités familiales. Depuis six ans, le cours de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage est offert dans le cadre du Programme de FMT que les TCA ont négocié avec les trois grands constructeurs automobiles.

## Évolution du programme

Le Programme de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage consiste en un stage d'une semaine qui est offert une fois l'an à 60 travailleuses de la production (20 pour chaque constructeur automobile) au centre de formation des TCA à Port Elgin, en Ontario. Avec l'appui des militantes et militants et des dirigeantes et dirigeants du syndicat local, les travailleuses font une demande d'inscription au cours en répondant aux avis affichés dans leur milieu de travail.

Coanimé par des compagnes d'apprentissage et des animatrices et animateurs qualifiés, le cours traite de diverses thématiques comme :

- l'impact des nouvelles technologies sur le travail;
- les divers métiers techniques;
- la problématique de l'intimidation;
- l'art de concilier les responsabilités familiales, l'école et le travail.

Les exercices pratiques, comme l'utilisation d'outils pour raccorder une ampoule électrique à un interrupteur, font partie intégrante du cours. Durant la semaine de stage, des compagnes d'apprentissage œuvrant dans quatre métiers différents rencontrent les stagiaires. Modèles à émuler, ces compagnes participent à des groupes de démonstration et décrivent ce que peut être, par exemple, la journée de travail d'une outilleuse-ajusteuse.

Le cours comprend également un exposé syndical sur les métiers spécialisés et sur les femmes dans le syndicat. Une représentante du Service de la condition féminine des TCA est invitée à expliquer le combat que les femmes ont mené, et continuent de mener, pour surmonter les obstacles au sein du syndicat.

Un autre élément important est le « redoutable test ». En effet, chaque personne qui postule une place dans un programme d'apprentissage doit subir un test de mathématiques, de relations spatiales, de grammaire, de dépannage et de résolution de problèmes. Il s'agit d'une épreuve des plus intimidantes, car les candidates ne savent vraiment pas à quoi s'attendre.

« Plus les titres de compétences prennent de l'importance dans les milieux de travail et plus les tests deviennent un sérieux obstacle pour les travailleuses et les travailleurs, explique David Robertson. Quand on compare la façon dont les travailleuses et les travailleurs subissent un test en milieu de travail avec ce qui se passe dans le cas du LSAT (test d'entrée à une école de droit), on comprend immédiatement le problème. En effet, les gens qui passent le LSAT s'exercent minutieusement pour le réussir, tandis que les travailleuses et les travailleurs subissent leur test à froid, sans aucune préparation. Malgré qu'ils aient quitté l'école depuis longtemps, on s'attend à ce qu'ils soient capables de réussir l'épreuve. Or, ils peuvent bien connaître la matière sans pour autant pouvoir le montrer dans un test. C'est pourquoi nous avons pensé qu'ils devaient eux aussi s'exercer à passer un test. »

Les stagiaires subissent donc un test simulé élaboré par le Service des métiers spécialisés des TCA. Ensuite, elles effectuent des études à domicile pour corriger leurs lacunes. On leur fait alors passer un second test qui leur permet de voir les progrès qu'elles ont réalisés. Cela renforce leur niveau de confiance et réduit l'anxiété qu'elles peuvent ressentir à l'égard du test.

Ayant obtenu l'aval des trois grands constructeurs automobiles pour le cours de sensibilisation aux technologies et à l'apprentissage à l'intention des femmes, le **Comité de négociation** s'est demandé pourquoi ne pas l'offrir aussi aux hommes. Suite à des discussions, les membres des TCA ont conclu que tous devraient avoir la possibilité de participer au cours. C'est pourquoi les TCA offrent désormais un cours de préapprentissage dans plusieurs usines de fabrication d'automobiles (les participantes et les participants suivent 16 heures de cours durant les fins de semaine, tout en ayant droit à un demi-salaire horaire). Le cours a été présenté dans les installations de chacun des trois grands constructeurs automobiles et est maintenant offert là où il y a de nouveaux apprentis. De dire David Robertson : « Le fait que nous offrions déjà le programme de sensibilisation aux technologies pour les femmes nous a permis de négocier un cours semblable pour les hommes. Nous avons donc obtenu plus que ce que nous demandions au départ. »

### **Retombées**

À de nombreux égards, le cours a eu d'importantes retombées sur le plan individuel. Les participantes ont été enthousiasmées par l'expérience. Les animatrices et les animateurs disent avoir observé une hausse notable de la confiance des femmes durant la semaine du stage. À ce propos, la coordonnatrice du projet, Karen Cobb note : « Avoir pu réunir 60 travailleuses de divers milieux de travail, alors que pour la moitié ou les deux tiers d'entre elles, il s'agissait de leur première visite au centre de formation de Port Elgin, c'est déjà toute une réussite. »

Même si, depuis la création du cours, seulement quelques femmes ont été acceptées dans des programmes d'apprentissage, de nombreuses autres se sont présentées au test. Ainsi, lorsqu'un poste d'apprenti a récemment été offert, 85 % des femmes ayant suivi le cours se sont présentées au test (le poste va à la personne qui obtient le meilleur résultat). Par ailleurs, certaines personnes peuvent découvrir que le poste offert ne leur convient pas et ça aussi, c'est une conséquence positive.

Le cours a également eu des effets d'entraînement sur le plan éducatif. Des stagiaires ont, par exemple, décidé de poursuivre leurs efforts pour améliorer leurs aptitudes en mathématiques de niveau secondaire.

Le cours a aussi eu une influence sur les compagnes d'apprentissage qui ont été invitées à y faire un exposé. Avant de participer au cours, ces personnes n'étaient pas nécessairement très actives sur le plan syndical. Or, désormais, l'une d'elles siège au Comité des apprentissages de métiers spécialisés. Il s'agit de la première femme à en

faire partie. Une autre compagne a récemment été nommée par la direction des TCA à l'un des quatre postes de coordination du Programme de métiers spécialisés.

Enfin, les syndicats locaux rapportent que les femmes participent en plus grand nombre aux réunions syndicales et expriment davantage d'intérêt pour les programmes de formation. Toutes ces retombées reflètent un changement dans la culture syndicale, et y contribuent.

### **Prochaines étapes**

Le plus grand problème auquel font face les travailleuses et les travailleurs est le peu de postes d'apprenties et d'apprentis. « Nous avons commencé à négocier des contingents et obtenu des engagements, mais les avons perdus dans la dernière ronde de négociation. Les constructeurs nous ont dit que, quand on ferme des usines, on n'embauche pas des apprentis », explique David Robertson. Dans de telles circonstances, le programme met l'accent de façon plus générale sur l'application pratique de la technologie. En outre, le syndicat explique très clairement aux membres qu'il ne dispose d'aucune garantie pour ce qui touche les apprentissages.

« Cette situation démontre les limites de la négociation, constate David Robertson. Pour notre part, nous avons aplani les dissensions internes, résolu les questions relatives au financement et obtenu l'engagement total des syndicats. Or, même si nous avons surmonté les obstacles et négocié l'obtention de programmes de soutien – ce qui n'a pas été facile –, quand les employeurs ont dit non, tout cela s'est envolé en fumée. Au fond, notre plus grand obstacle, c'est le fait qu'il n'y a pas de politique gouvernementale au Canada qui appuie de façon tangible et concrète la formation d'apprentis. »

### **Sources complémentaires**

« Éducation syndicale et formation », Congrès 20<sup>e</sup> anniversaire des TCA sur la négociation collective, 2005 :  
<http://www.tca.qc.ca/francais/congres-nego/congres2005partie10.pdf>

**Titre du programme :**

Preparing Northern Women for Careers in Trades and Technical Occupations in the Northwest Territories and Nunavut: A Model for Program Development and Delivery (Préparer les femmes du Nord pour une carrière dans un métier ou un emploi technique dans les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut : Un modèle d'élaboration et de prestation de programme)

**Syndicat :** Northern Territories Federation of Labour

**Personne-ressource :** Steve Petersen, vice-président régional, 867-445-6604, [peterssnwt@yahoo.ca](mailto:peterssnwt@yahoo.ca)

**Objectif initial :** encourager un plus grand nombre de femmes des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut à travailler dans un métier.

**Nature des barrières à éliminer :** sexe, faible niveau d'alphabétisme, vie en région éloignée.

**Présentation générale**

La Northern Territories Federation of Labour (NTFL) est la centrale des syndicats œuvrant dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

**Historique du programme**

On observe à la fois un accroissement des possibilités d'emploi et une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les secteurs minier, gazier et pétrolier de l'économie du Nord, pénurie qui est particulièrement criante dans les métiers et les emplois techniques. D'autre part, on observe aussi que les femmes du Nord ne profitent pas directement de la croissance de l'emploi. C'est pourquoi la NTFL a lancé, grâce à une subvention du Secrétariat national à l'alphabétisation, une vaste initiative pour encourager un plus grand nombre de femmes à faire carrière dans les métiers.

Au cours de la première année (2004-2005), les responsables du projet ont étudié la place actuelle que les femmes occupent dans les métiers et les emplois techniques de la région. Ils ont repéré des obstacles à leur participation et formulé plusieurs recommandations pour les encourager à solliciter une formation de nature pratique.

Au cours de la deuxième année (2005-2006), ils se sont concentrés sur l'élaboration d'un modèle de programmes de formation efficaces à l'intention de femmes souhaitant obtenir un emploi technique ou travailler dans un métier. Ils ont aussi étudié les programmes en place au Canada, passé en revue les programmes d'enseignement et le matériel pédagogique servant à l'apprentissage à distance et individualisé, et examiné d'éventuelles stratégies de promotion et de soutien.

## **Évolution du programme**

Durant la deuxième année, la situation locale a beaucoup évolué. Deux groupes, le Status of Women Council of the North West Territories et la Northern Territories Federation of Labour, qui auparavant travaillaient chacun de son côté, ont décidé de collaborer. Ensemble (et de concert avec leurs nombreux partenaires), ils ont élaboré un projet pilote de trois ans comprenant un programme de formation exploratoire de 16 semaines et plusieurs brèves séances de soirée et de fin de semaine. Le projet pilote s'appuiera sur l'expertise des organismes féminins du Nord en place. Ces groupes dynamiques savent élaborer des programmes adaptés aux besoins des femmes locales.

## **Retombées**

Le programme a donné lieu à la préparation d'un guide à l'intention des planificateurs de programmes nordiques ainsi que d'un rapport d'étude exhaustif.

Une retombée inattendue a été le fait que le rapport préliminaire du projet a été soumis comme preuve lors d'une audience de la Commission sur les droits de la personne en Colombie-Britannique. Celle-ci se penchait sur la prestation d'un programme de métiers dans un collège.

Par ailleurs, le projet a suscité un grand intérêt partout dans le Nord pour la préparation scolaire, sociale et personnelle de femmes désireuses de faire carrière dans des milieux de travail jadis dominés par les hommes. Il a aussi attiré l'attention du monde politique. En effet, les responsables du projet ont été invités à préparer un mémoire qu'un député qui les appuie présentera à l'Assemblée législative.

Le rôle que joue la centrale syndicale dans la mise en œuvre d'initiatives visant à améliorer les circonstances des femmes du Nord et à résoudre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans la région se trouve donc non seulement renforcé, mais aussi rendu plus visible et acceptable aux yeux d'organismes qui se méfiaient de ses intentions dans ce dossier, ce qui devrait lui permettre d'entreprendre d'autres activités et de jouer un rôle encore plus important à l'avenir.

## **Prochaines étapes**

La NTFL a depuis entrepris diverses activités de recherche, rédigé des ressources documentaires choisies et effectué du travail politique. Elle évaluera aussi l'impact du projet pilote du Status of Women Council au bout de trois ans.

Signalons enfin que la NTFL prépare un congrès national qui aura lieu en mai 2007 sur les obstacles que les femmes doivent surmonter pour travailler dans les métiers.

## **Sources complémentaires**

KATE TOMPKINS, *Preparing Northern Women for Careers in Trades and Technical Occupations in the Northwest Territories and Nunavut: A Model for Program Development and Delivery*, rapport rédigé pour la Northern Territories Federation of Labour, 2006. (en anglais)

**Titre du programme :** Programme de développement des compétences professionnelles

**Syndicat :** Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) – section locale 1977

**Personne-ressource :** Marv Funk, directeur, Centre de formation Clifford Evans, [mfunk@cliffordevans.com](mailto:mfunk@cliffordevans.com), 519-658-2444 ou 1-800-819-3069

**Objectif initial :** « Le Centre de formation Clifford Evans se consacre à l'élaboration et à la prestation de programmes de formation professionnelle susceptibles d'améliorer la rentabilité, l'efficacité et les conditions de travail de tous ses membres. » (Énoncé de mission du centre de formation)

**Nature des barrières à éliminer :** faibles possibilités d'avancement pour les employés à temps partiel

### **Présentation générale**

La section locale 1977 représente quelque 8 500 membres, dont plusieurs sont des employés à plein temps et à temps partiel des supermarchés Zehrs du Sud de l'Ontario. Le Centre de formation Clifford Evans (CFCE) est le fruit d'un partenariat syndicat-patronat avec la société Zehrs et est financé grâce à un fonds de formation en fiducie négocié avec l'entreprise. Le CFCE offre une variété de programmes sur l'informatique, la sécurité alimentaire, les relations employé-employeur, les ressources humaines, le commerce ainsi que sur des compétences particulières. Il propose en outre des colloques d'intérêt général qui attirent les employés, les membres de leur famille et leurs amis. Dans une proportion de 95 %, les programmes sont enseignés par des pairs (d'autres employés des épiceries Zehrs).

### **Historique du programme**

Il y a 15 ou 20 ans, l'effectif des supermarchés Zehrs était constitué d'environ 60 % d'employés à temps partiel pour 40 % à plein temps. En outre, les membres du syndicat pouvaient espérer obtenir un emploi bien rémunéré à plein temps. Or, aujourd'hui, dans les magasins d'alimentation au détail, on compte habituellement 85 % d'employés à temps partiel pour 15 % à plein temps. Peu d'employés à temps partiel peuvent désormais espérer obtenir un poste à plein temps bien rémunéré, avec pour conséquence que, à plus ou moins longue échéance, ils quitteront le secteur de l'alimentation.

En outre, bon nombre des emplois que ces personnes obtiennent sont sans avenir et n'offrent aucune possibilité d'avancement. En effet, les postes à plein temps pour les préposées et préposés aux caisses et au remplissage des sacs, ça n'existe pas.

Les membres du syndicat désiraient donc obtenir des cours de formation pour pouvoir accéder à d'autres types d'emploi. Mais, selon la pratique en vigueur dans l'entreprise,

pour obtenir un autre poste, un employé devait d'abord démissionner, puis soumettre une nouvelle demande d'embauche au rayon offrant le poste convoité. De plus, l'employeur refusait de reconnaître les compétences des membres.

Pour tenter d'éliminer ces barrières, le syndicat a décidé d'offrir aux employées et employés à temps partiel la possibilité d'acquérir des compétences dans les rayons, comme la pharmacie ou les produits Natural Value (aliments santé), qui étaient perçus comme ayant un statut supérieur et offrant de plus grandes chances d'obtenir un poste à plein temps. Or, il s'agissait justement des rayons où l'entreprise avait créé de nouveaux postes à plein temps.

Conçu spécifiquement pour les employées et employés à temps partiel, le Programme de développement des compétences professionnelles leur permet d'acquérir de nouvelles aptitudes durant leurs propres heures.

### **Évolution du programme**

En 1998, le Programme offrait un premier cours de techniques florales. Le Syndicat voulait aussi offrir un cours de pharmacie, mais l'employeur a refusé en disant que le domaine était trop technique. Mais, deux ans plus tard, il acceptait que ce cours soit aussi offert.

« Ce fut un long processus, explique le directeur du centre de formation, Marv Funk. Il nous a fallu d'abord établir un lien de confiance. La plupart des employeurs sont réticents à l'idée de permettre au syndicat d'avoir un mot à dire dans l'attribution des postes. Il a fallu montrer que seules les personnes capables de satisfaire à des normes claires et entendues obtiendraient le diplôme. En termes concrets, cela signifiait qu'il y aurait des échecs. Mais, cela signifiait aussi que nous avons trouvé une meilleure façon d'offrir de la formation, une façon qui permettait à un plus grand nombre de membres, motivés à faire le travail nécessaire, de réussir. »

« Au fil du temps, la réticence de l'entreprise à l'endroit de nos cours et de nos finissantes et finissants s'est estompée. Cela est sans doute dû à un besoin accru de personnel à temps partiel qualifié, mais aussi au lien de confiance que nous avons établi en tenant parole et en faisant ce que nous avons dit. »

Le centre de formation a collaboré avec l'entreprise pour repérer les compétences requises pour occuper avec succès un poste de débutant dans des rayons comme la pharmacie, les produits Natural Value, les produits floraux et les cosmétiques. Quant au Syndicat, il a négocié des lettres d'entente avec l'employeur en vertu desquelles celui-ci s'engageait à reconnaître les compétences des travailleuses et des travailleurs, et à ne pas obliger les finissantes et les finissants du programme à subir un test ni à leur refuser la possibilité d'obtenir des postes dans les rayons susmentionnés.

Les compétences acquises au centre de formation sont polyvalentes et transférables. Elles sont polyvalentes parce que le centre de formation appuiera les finissantes et les

finissants là où ils iront pour trouver de l'emploi (même si c'est à l'extérieur des supermarchés Zehrs) et transférables parce que Zehrs a réellement l'intention d'utiliser les personnes qui les détiennent.

## **Retombées**

L'accès à une formation gratuite permet aux personnes n'ayant pas les moyens de payer des frais de scolarité d'acquérir de nouvelles compétences. C'est pourquoi le syndicat a négocié une aide financière pour celles et ceux de ses membres qui risquaient de ne pouvoir faire progresser leur carrière en raison de contraintes financières.

La formation offerte est pertinente et adaptée aux circonstances de vie des travailleuses et des travailleurs. Elle limite au minimum les heures qu'ils doivent passer en salle de classe afin de leur permettre de gagner un revenu. (Rappelons à ce propos que l'inscription à plein temps dans un programme collégial ou universitaire réduit sérieusement le potentiel de gain d'un employé.)

Les lettres d'entente négociées avec l'employeur garantissent aux membres du syndicat le droit de travailler dans plus d'un rayon, ce qu'ils ne pouvaient faire auparavant. Désormais, les finissantes et les finissants du centre de formation peuvent travailler dans tous les rayons pour lesquels ils ont réussi la formation offerte.

En vertu de certaines des lettres d'entente, comme celle ayant trait au service pharmaceutique, les finissantes et les finissants ont droit à une formation rémunérée de deux semaines dès qu'ils sont placés dans le rayon. Il s'agit d'une formation propre au supermarché que ne peut offrir le CFCE.

Il faut signaler enfin que 80 % des finissantes et des finissants du cours de technique de pharmacie travaillent dans les rayons de pharmacie de Zehrs.

## **Prochaines étapes**

Au fur et à mesure que les épiceries proposeront de nouveaux services à leur clientèle, le centre de formation continuera d'offrir des cours pour que ses membres puissent acquérir de nouvelles compétences qui leur permettront d'obtenir des emplois mieux rémunérés, possiblement à plein temps, dans un secteur où ils sont rares.

## **Sources complémentaires**

Site internet du Centre de formation Clifford Evans : <http://www.cliffordevans.com> (en anglais)

*Worker Perspectives of Effective Training* (révisé en 2005). Il s'agit d'un rapport s'appuyant sur des études réalisées en 1996 et en 2004 auprès de travailleuses et de travailleurs du commerce de détail. Il décrit les cinq principes (pertinence, intérêt personnel, engagement du travailleur, soutien dans le milieu de travail et sensibilité à

l'égard de chaque apprenant) d'une formation professionnelle efficace.  
<http://cliffordevans.com/research%20project/rspage1.html> (en anglais)

**Titre du programme :** Programme de formation d'apprenties et d'apprentis CHOICE (Career, Help, Opportunity, Incentive, Community, Employment)

**Syndicat :** Section locale 27 des charpentiers

**Personne-ressource :** Eddie Thornton, directeur général, Centre de formation de la section locale 27 des charpentiers, 905-652-5507 poste 234

**Objectif initial :** stimuler le développement économique des communautés à faible revenu tout en offrant aux jeunes de ces communautés des possibilités de carrière dans le secteur de la construction.

**Nature des barrières à éliminer :** classe.

### **Présentation générale**

La section locale 27 représente quelque 7 200 charpentiers, ébénistes, ajusteurs-monteurs, batteurs de pieux, latteurs, encadreur, chapistes, couvreurs et applicateurs de cloisons sèches dans le Grand Toronto et les environs.

Son Fonds en fiducie pour la formation et l'apprentissage sert à financer un centre de formation à Woodbridge, en Ontario, qui est régi conjointement avec le patronat. Le centre de formation a pour mandat de répondre aux besoins de développement des ressources humaines de la section locale 27 et des employeurs. Depuis sa création en 1986, le centre de formation a offert une variété de cours de formation et de formation préalable d'apprenties et d'apprentis, de santé et de sécurité, et de perfectionnement pour compagnons et compagnes d'apprentissage à des milliers d'apprenants et d'apprenantes.

### **Historique du programme**

Il y a environ 10 ans, les responsables de la formation des apprentis de la section locale 27 ont eu vent d'un programme américain qui s'appelait « America Works » (devenu depuis « American Community Partnerships ») grâce auquel des ouvriers des métiers du bâtiment participaient à la restauration de logements sociaux en collaboration avec les jeunes des quartiers visés. Inspirée par cette initiative, la section locale 27 décidait de lancer un programme semblable dans la région du Grand Toronto.

Un projet ponctuel couronné de succès a été organisé en 2004 en collaboration avec une entreprise de construction d'immeubles d'appartements et un conseiller scolaire local. Il s'agissait pour des jeunes de rénover des appartements dans le complexe où ils habitaient. En 2005, le syndicat lançait le Programme CHOICE après en avoir discuté avec la Toronto Community Housing Corporation (TCHC), le plus important fournisseur de logements sociaux au Canada.

## **Évolution du programme**

Ciblant des jeunes « vulnérables » qui ont décroché de l'école et qui sont au chômage, le Programme CHOICE a été rendu possible grâce à une collaboration entre le Syndicat des charpentiers, la TCHC, le YMCA et le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario (MFCU). Rémunérés par le YMCA et la TCHC, les jeunes se rendent d'abord au centre de formation de la section locale des charpentiers pour suivre un cours de deux semaines sur la santé et la sécurité, et sur les outils manuels. Ensuite, ils vont travailler huit semaines sur des chantiers. À noter qu'ils reçoivent aussi du soutien sous forme de mentorat et de conseils sur la préparation à la vie. Même si le MFCU lui verse une indemnité quotidienne pour la formation des jeunes, la section locale 27 contribue 100 000 \$ en fonds syndicaux pour que la totalité des frais de formation soit payée.

Les jeunes qui participent habitent dans un logement social. Tout en effectuant des travaux de rénovation aux portes, aux murs, aux armoires de cuisine, aux planchers, ils apprennent les rudiments de métiers comme l'application de cloisons sèches et la charpenterie. Chaque groupe de quatre jeunes travaille sous la supervision d'un instructeur.

## **Retombées**

Jusqu'à maintenant, deux programmes ont porté leurs fruits en produisant plus de 20 finissants. « Les jeunes acquièrent de la maturité grâce au programme, explique Cristina Selva, directrice des services de formation du syndicat. Le fait d'acquérir des compétences et de recevoir un salaire suffisant leur permet d'espérer une vie meilleure. Ils développent de la confiance et se mettent à élaborer des projets d'avenir. »

Un élément clé du programme est l'aide que le syndicat fournit aux jeunes pour leur trouver un placement ultérieurement. Or, tous les jeunes ont obtenu un emploi, certains avec la TCHC et les autres dans des postes d'apprentis du secteur privé. Le coût de l'inscription comme apprenti est de 1 000 \$. C'est pourquoi le syndicat veille à ce que le jeune travailleur puisse acquérir des expériences de travail additionnelles avant de s'inscrire. À l'heure actuelle, deux des participants travaillent comme apprenti charpentier.

Pour le syndicat, le Programme CHOICE est un moyen de redonner à la communauté. « Nous devons offrir une chance à ces jeunes, dit Eddie Thornton, directeur général du centre de formation de la section locale 27. Ils représentent l'avenir, la main-d'œuvre de demain. Ils ont besoin d'occasions de faire leurs preuves. »

## **Prochaines étapes**

Le Programme CHOICE se poursuit, et le syndicat s'efforce d'y accroître la participation d'autres syndicats des métiers du bâtiment.

## Sources complémentaires

Site internet du centre de formation de la section locale 27 des charpentiers :

<http://www.corcc.com/training/about.html> (en anglais)

Karen Charnow Lior et Arlene Wortsman (recherche par Jen Liptrot), *Renewing Apprenticeship: Innovative Approaches*, publié par le Toronto Training Board, mars 2006. <http://ttb.on.ca/ttb/epublications/RenewingApprenticeship4.pdf> (en anglais)

**Titre du programme :** Programme d'accès à l'apprentissage pour les jeunes

**Centrale syndicale :** Central Ontario Building Trades

**Personne-ressource :** Joe Bowdring, directeur du Programme d'accès à l'apprentissage pour les jeunes, Central Ontario Community Builders, 416-449-5115 poste 226

**Objectif initial :** faciliter l'accès de jeunes des quartiers défavorisés de Toronto à des programmes d'apprentissage.

**Nature des barrières à éliminer :** race et classe.

### **Présentation générale**

Le Central Ontario Building Trades (COBT) représente 45 000 artisanes et artisans du centre de l'Ontario. Il contribue aux efforts communautaires par l'entremise des Central Ontario Community Builders, un organisme indépendant et sans but lucratif.

### **Historique du programme**

En janvier 2006, le juge en chef de l'Ontario, Roy McMurtry, le maire de Toronto, David Miller, le directeur commercial des COBT, Jay Peterson, et Joe Bowdring ont participé à une réunion qui avait pour but de trouver des façons d'offrir de la formation d'apprentis ou d'apprenties aux jeunes de 13 quartiers « à risque » de Toronto.

### **Évolution du programme**

Quand l'un des 26 organismes qui œuvrent dans les quartiers défavorisés de Toronto établit des liens avec un jeune souhaitant travailler dans un métier, il transmet son curriculum vitae à l'Hôtel de Ville qui, à son tour, l'achemine à Joe Bowdring. Ce dernier, après avoir parlé avec le jeune, communique avec un représentant ou une représentante des 24 métiers membres des COBT. Pour leur part, les centres de formation de ces métiers peuvent recommander au jeune de suivre, au besoin, un cours d'appoint ou de perfectionnement (ils pourront lui demander d'obtenir des crédits d'études secondaires additionnels, par exemple). De plus, ils l'encourageront et l'aideront à faire carrière dans le métier de son choix.

Bowdring est disponible si les jeunes veulent communiquer avec lui. Il les encourage à être des ambassadeurs de l'industrie de la construction et des syndicats dans leur quartier et promouvoir les métiers du bâtiment comme un bon choix de carrière.

### **Retombées**

En septembre 2006, 22 jeunes hommes, pour la plupart noirs ou originaires des Caraïbes, avaient commencé ou s'apprêtaient à commencer une formation d'apprentie ou d'apprenti.

## **Prochaines étapes**

Joe Bowdring espère promouvoir le concept du programme auprès des syndicats (et leurs associations respectives) de secteurs autres que la construction comme la fabrication, le commerce et l'industrie lourde, et ce, à l'échelle du pays.

## **Sources complémentaires**

Site internet des Central Ontario Community Builders : [www.cocb.ca](http://www.cocb.ca) (en anglais)

**Titre du programme :** Cours sur la vie au Canada (Canadian Experience Course)

**Syndicat :** Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), section locale 353

**Personne-ressource :** Barry Stevens, président, section locale 353 de la FIOE, [ibew.barrystevens@sympatico.ca](mailto:ibew.barrystevens@sympatico.ca), 416-510-3530

**Objectif initial :** aider les nouveaux Canadiens et les nouvelles Canadiennes à s'insérer dans la vie active et à obtenir un emploi offrant un salaire convenable.

**Nature des barrières à éliminer :** langue, particularités de la vie au Canada.

### **Présentation générale**

L'une des plus importantes et anciennes sections des métiers de l'électricité, la section locale 353 de la FIOE, compte environ 6 000 membres dans la région du Grand Toronto, lesquels travaillent dans les secteurs de l'industrie, des grands établissements et des habitations basses. Les membres de la FIOE travaillent sur les chantiers de nouveaux bâtiments et dans les domaines de l'entretien, du câblage des fils de télécommunications et de fibre optique, de la mise en réseau et du montage de ligne (pour les services publics).

### **Historique du programme**

Bon nombre de nouveaux Canadiens et Canadiennes font face au chômage ou au sous-emploi parce qu'on ne reconnaît pas leurs titres de compétence ou qu'ils ne peuvent trouver de l'aide pour acquérir une expérience pratique de travail.

Barry Stevens a remarqué qu'un grand nombre des curriculum vitae reçus par la section locale étaient soumis par des ouvriers d'origine russe, polonaise, espagnole et surtout chinoise. Bon nombre de ces personnes exerçaient la profession d'ingénieur dans leur pays natal (génie électrique ou mécanique, par exemple), mais n'avait pu trouver du travail au Canada. Dans le cadre de leur recherche pour un emploi lié à leur domaine d'études et de formation, ils avaient passé le test du Ministère et obtenu un permis d'installations électriques, et ce, au niveau du Sceau rouge dans bien des cas. Or, même si leurs résultats au test reflétaient d'excellentes connaissances théoriques, souvent ces ouvriers ne possédaient pas les habiletés pratiques requises et manquaient d'expérience.

La section locale de la FIOE a donc organisé des réunions mensuelles pour les ouvriers immigrants et sollicité des fonds auprès du gouvernement afin de pouvoir offrir des cours spéciaux à ces ouvriers, regroupés selon leur langue, afin que le soutien offert soit utile. Quand ses efforts pour obtenir du financement se sont avérés infructueux, la section locale a décidé d'organiser un cours à ses propres frais (environ 30 000 \$ pour le matériel pédagogique, les formateurs, etc.).

## **Évolution du programme**

Le Cours sur la vie au Canada, comprenant 10 séances, a été offert à 20 ouvriers sinophones (dont 80 % avaient une formation universitaire). Donné gratuitement durant cinq fins de semaine, il a suscité un tel intérêt que 20 autres ouvriers l'ont suivi à titre de simples observateurs (en prenant des notes).

La matière a porté sur les habiletés pratiques et le vocabulaire anglais du métier. Des membres du syndicat parlant le mandarin ou le cantonais sont venus offrir un soutien linguistique. « Pas un seul des 20 participants n'a été en retard ou absent une seule fois. Ils étaient tous avides de connaissances, explique Barry Stevens. C'était vraiment incroyable, du jamais vu. »

Au départ, plusieurs membres de la section locale n'étaient pas favorables à l'idée. Mais, à la fin, la plupart avaient compris que le syndicat semait là les germes de ses futurs efforts de syndicalisation tout en portant secours à des compagnons de travail dans le besoin.

La FIOE offre aussi maintenant un cours d'anglais langue seconde dans ses locaux, ce qui dénote le succès de ses efforts de recrutement.

## **Retombées**

Le cours a été très apprécié et a aidé plusieurs des participants à trouver un emploi dans le domaine. Les efforts du syndicat ont également contribué à la création par les ouvriers chinois d'une association des ouvriers chinois en électricité, laquelle a participé au défilé de la fête du Travail organisé par le Conseil du travail de la région de Toronto et de York en 2004.

## **Prochaines étapes**

La section locale sollicite de nouveau du financement auprès du ministère des Affaires civiques de l'Ontario afin de continuer à offrir des cours à l'intention d'ouvriers immigrants de divers groupes linguistiques. « La clé, c'est le financement, soutient Barry Stevens, et le gouvernement devrait subventionner ces cours pour aider les immigrants. »

**Titre du programme :** Collège FTQ-Fonds

**Centrale syndicale :** Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et son Fonds de solidarité

**Personne-ressource :** France Laurendeau, directrice, [flaurendeau@ftq.qc.ca](mailto:flaurendeau@ftq.qc.ca), 514-383-8022

**Objectif initial :** former la prochaine vague de dirigeantes et de dirigeants du mouvement syndical en leur donnant les outils nécessaires pour influencer les grandes transformations en cours dans l'économie et la société québécoises.

**Nature des barrières à éliminer :** classe, éducation formelle insuffisante, subordination culturelle en Amérique du Nord anglophone. En raison de l'orientation populaire du programme d'éducation syndicale de la FTQ, les représentantes et représentants syndicaux à plein temps et le personnel syndical n'ont pas accès à un grand nombre de programmes pour répondre à leurs besoins et élargir leur perspective au-delà du travail urgent. Le Collège élimine justement cette barrière à la formation. Cette population d'environ 1 500 personnes se compose surtout d'hommes blancs aux environs de 45 ans, ayant un diplôme d'études secondaires et habitant Montréal. Ces sessions ont rejoint un groupe plus diversifié qu'à l'habitude : plus de jeunes, plus de femmes, des gens ayant toutes sortes de bagages éducatifs et des gens de plusieurs régions. L'éducation formelle s'est avérée particulièrement difficile puisque le niveau de scolarité des participantes et des participants allait de la 5<sup>e</sup> secondaire au niveau d'études supérieures. La section internationale du Collège est active dans la Francophonie (visites de groupes de militantes et de militants syndicaux de l'Afrique francophone) et par l'entremise d'« invités traduits » (des ressources anglophones du Canada, des É.-U., d'Afrique, de Chine, etc.).

### **Présentation générale**

La FTQ est la plus grande centrale syndicale du Québec. Elle représente plus de 500 000 membres, dont la plupart des syndiquées et syndiqués du secteur privé, du secteur de la construction et des services publics municipaux. Depuis 1974, elle a orienté l'éducation de ses membres indépendamment du Congrès du travail du Canada et s'est constitué un réseau de centaines de formatrices et de formateurs syndicaux qui ont donné des cours dans les conseils de région et chez les membres affiliés. Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec est le plus important fonds de travailleurs et la principale source de capital-risque au Canada. Sa Fondation de la formation économique subventionne en partie plusieurs initiatives d'éducation en milieu de travail, y compris le Collège.

### **Historique du programme**

Les sessions du Collège FTQ-Fonds durent huit semaines alternant entre résidence et à domicile (5 semaines en résidences et 3 semaines à domicile) (lecture et travail sur le projet personnel). Les sessions sont destinées au personnel syndical et aux dirigeantes et

dirigeants élus à plein temps, et ont été données à plus de 200 personnes divisées en 15 petits groupes depuis la fondation du Collège. À la création du Fonds de solidarité en 1983, la FTQ s'est donné pour mission d'influencer l'économie québécoise plutôt que de réagir simplement aux changements. L'imposante structure éducative de la FTQ était toutefois plutôt axée sur les nouveaux militants, et les dirigeantes et dirigeants, de même que le personnel des syndicats, avaient accès à bien peu de formation pour jouer les rôles élargis qu'on leur confiait. Durant les années 1990, les discussions sur la création d'un nouveau collège se sont poursuivies, et la première session a été offerte en 2000.

## **Évolution du programme**

Dès le départ, les participantes et participants aux sessions du Collège ont élaboré un grand plan d'action stratégique, en fonction d'un sujet de leur choix applicable à une problématique réelle. Le suivi de cette démarche est assuré du début à la fin par du tutorat individuel et collectif, dans la lignée du Programme de formation des formateurs et formatrices de la FTQ, qui est devenu une « génératrice » de connaissances plutôt qu'une simple courroie de transmission des connaissances des dirigeants et dirigeantes.

Le programme donne en alternance des sessions d'éducation populaire, selon la tradition syndicale québécoise, et des sessions à caractère plus scolaire ou administratif. La plupart des personnes invitées enseignaient dans une université ou étaient des militantes ou des militants d'un mouvement social. Au début, la plupart des lectures obligatoires étaient des textes d'universitaires. Ces textes ont été progressivement remplacés par des textes rédigés en « langage clair ». Les jeux de rôles et les modules d'activités sont fréquents, tout comme les cours magistraux et les études de cas typiques de la Harvard Business School. Le Collège s'efforce de diversifier ses sources sans compromettre son objectif de clarté. Selon une politique officielle adoptée par l'exécutif de la FTQ, le Collège veut amener les participantes et participants à s'interroger sur leurs propres idées plutôt que renforcer leurs convictions de départ.

Dès le début, le programme du Collège comprenait des visites guidées dans les secteurs où les sessions de formation en résidence étaient organisées. Elles étaient souvent organisées en collaboration avec l'organisme communautaire L'Autre Montréal. Récemment, deux expériences ont été réalisées dans le cadre des activités du Collège, toutes deux concernant la sensibilisation générale, hors du cadre syndical.

La première initiative porte sur la mondialisation et la solidarité. Le projet consistait à établir un lien entre le Collège et le programme de formation de l'Organisation internationale du travail (OIT), basée à Turin, en Italie. Chaque année, une délégation de syndicalistes africains francophones participe à une formation de quatre semaines là-bas, dont la dernière semaine doit être une visite internationale. En 2004 et en 2005, toute la délégation africaine a participé à l'une des cinq semaines de formation en résidence du Collège. Les membres de la délégation ont été pleinement intégrés, officiellement et informellement, à l'expérience éducative de leurs consoeurs et confrères du Québec. Pour les participantes et participants du Québec, les effets immédiats ont été de faire ressortir et de repositionner les idées préconçues par rapport à l'Afrique, de remettre en question

les anciennes suppositions quant aux pratiques syndicales « normales » et d'attiser la curiosité à propos des enjeux syndicaux et politiques des pays de l'hémisphère sud.

Le deuxième projet a commencé avec un groupe de 12 participantes et participants du Collège 2005, qui ont fait des visites de milieux de travail dans trois communautés particulières. Ils étaient divisés en trois sous-groupes : le premier a été reçu dans une réserve autochtone, le deuxième, par un organisme de lutte à la pauvreté, et le troisième, par un service d'accueil des immigrants. Dans les trois cas, la plupart des participantes et des participants du Collège se sont retrouvés dans des milieux qui ne leur étaient pas familiers, et ils ont dû faire preuve d'organisation pour maximiser les possibilités d'apprentissage en quelques jours à peine. Les expériences ont ensuite été mises en commun dans le cadre du programme du Collège.

Dans les deux cas, les groupes ont été plongés dans une situation qu'ils ne contrôlaient pas entièrement. Cette immersion en territoire inconnu s'est vécue collectivement et s'est avérée une expérience d'apprentissage informel très enrichissante, qui a servi de complément au programme officiel.

### **Retombées**

Voici un commentaire qui illustre pleinement l'impact du programme sur un participant :

« Il est facile de se laisser submerger par le travail technique, puis de manquer de temps pour penser au mouvement syndical dans son ensemble. Nous sommes toutefois un maillon important de la chaîne syndicale. Ce programme m'a redonné de l'énergie pour faire avancer les choses plutôt que de critiquer sans arrêt. Il faut aller au-delà des méthodes de travail statiques et mécaniques pour conserver notre base militante. Pour cela, le Collège a beaucoup aidé. »

Le Collège a déjà touché directement 10 % de son groupe cible, ce qui constitue peut-être la masse critique nécessaire pour influencer la culture de la FTQ et de ses syndicats affiliés.

Après discussions avec le comité scientifique du Collège, des équivalences universitaires ont été attribuées au programme, pour les participantes et les participants qui voudraient obtenir des crédits pour leur travail. Le total dépasse largement les 250 heures d'étude structurée, dont 73 heures de théorie, 60 heures de perfectionnement des compétences pratiques, 13 heures de visites historiques et de lieux de travail et 87 heures d'étude indépendante supervisée.

### **Prochaines étapes**

Les dirigeantes et dirigeants de la FTQ ont besoin d'une évaluation pour confirmer si leur investissement considérable en ressources financières et humaines dans le Collège vaut

vraiment la peine. Après tout, un programme intensif et tourné vers l'avenir ne peut faire autrement que de causer de maux de tête à la direction du syndicat à court terme. D'abord parce que les membres et collègues sont susceptibles de se plaindre de l'absence de représentation syndicale chevronnée pendant plusieurs semaines; ensuite parce que les participantes et les participants retournent dans leur syndicat la tête pleine de nouvelles idées et compétences, ce qui déstabilisera le milieu de travail; et enfin, parce qu'une participante ou un participant satisfait encouragera vraisemblablement ses collègues à s'inscrire eux aussi au Collège, de sorte que les maux de tête se perpétueront à l'infini!

Les dirigeantes et dirigeants des syndicats affiliés, qui ont le pouvoir d'autoriser ou non la participation à un programme du Collège, sont un élément essentiel pour l'évaluation, formelle ou informelle. Ils sont invités à la dernière journée d'une session du Collège. À plus long terme, ce sont ces dirigeantes et dirigeants des syndicats affiliés qui constateront les effets de la formation donnée par le Collège sur la volonté, la compétence et les connaissances de leurs représentants et représentantes.

### **Sources complémentaires**

Le site du Collège (<http://collegeftqfonds.ftq.qc.ca>) donne un aperçu du programme, des conditions d'inscription, des principaux comités, la liste des participantes et des participants (le coin des diplômés) par syndicat, ainsi qu'une liste des sujets choisis par chaque personne comme projet synthèse.

En anglais, on trouvera un suivi des progrès réalisés jusqu'en 2002 dans un article de France Laurendeau et de D'Arcy Martin, « Equipping the Next Wave of Union Leaders: Québec's Collège FTQ-Fonds », *Unions and Learning in a Global Economy: International Perspectives*, ed. Bruce Spencer, Toronto: Thompson Educational Publishing, 2002.

M. Blondin, (1997). La formation économique des employés, facteur de changement dans les milieux de travail. Dans *Gestion, Revue des Hautes Études Commerciales*, 22(3), automne.

M.-J. Gagnon, dir. (1998). Un syndicalisme en crise d'identité. *Sociologie et Sociétés*. XXX (2).

### **Initiative connexe**

Un programme est issu directement du Collège. Il s'agit d'un cours abrégé destiné aux dirigeantes et aux dirigeants de la FTQ et auquel participent les principales personnes-ressources du Collège. Ce cours d'une durée d'une semaine se donne tous les ans depuis 2001. Il sert à étendre l'influence du Collège et à inciter la direction du syndicat à montrer son appui envers les diplômées et diplômés du Collège.

**Titre du programme :** Programme de formation des formateurs et des formatrices

**Centrale syndicale :** Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

**Personne-ressource :** Johanne Deschamps, directrice, Service d'éducation, 514-383-8012, [Jdeschamps@ftq.qc.ca](mailto:Jdeschamps@ftq.qc.ca)

**Objectif initial :** Depuis 1975, année où la FTQ a pris la relève du Congrès du travail du Canada (CTC) en ce qui concerne l'éducation de ses membres au Québec, la formation offerte aux 500 000 membres par l'entremise des conseils du travail et des syndicats affiliés est basée sur un système de formation des militants et militantes en tant que formateurs et formatrices. Durant cette période, plus de 3 000 personnes ont suivi des cours destinés à former des formateurs et des formatrices, cours dont la structure initiale était issue de l'éducation populaire et qui sont maintenant organisés autour de l'idée connexe de l'éducation expérientielle, selon laquelle le savoir est créé par la transformation de l'expérience.

**Nature des barrières à éliminer :** classe et accès au plus grand nombre de membres possible, en particulier à l'extérieur des grands centres urbains.

### **Présentation générale**

La FTQ est la plus grande centrale syndicale du Québec. Elle représente plus de 500 000 membres, dont la plupart des syndiquées et syndiqués du secteur privé, du secteur de la construction et des services publics municipaux. Les syndicats du Québec sont plutôt forts (taux de syndicalisation de 40 %, à la hausse), et trois centrales syndicales (la FTQ étant la plus grande des trois) se livrent une sorte de saine concurrence. Malgré les positions du gouvernement Charest en ce moment, le courant politique dominant est une sociale démocratie, avec un État fort, des services publics forts (en santé par exemple) et des mesures de bien-être social musclées (garderies et congés parentaux très subventionnés, etc.).

### **Historique du programme**

En 1975, la FTQ a pris la relève de la CTC en ce qui concerne la coordination de l'éducation syndicale, à une époque où peu de syndicats affiliés disposaient des services de personnel d'éducation à plein temps et où les besoins en formation étaient immenses. Dans ce contexte, les membres du personnel des syndicats affiliés qui avaient un mandat d'éducation ont été réunis en un comité d'éducation à la fédération, auquel on a donné pour mandat de concevoir et de donner de la formation aux membres afin de faire progresser les objectifs généraux établis en congrès. La plupart des cours sont conçus par un groupe de travail constitué de responsables de l'éducation des syndicats affiliés, dirigés par un membre du Service de l'éducation de la FTQ, et les nouveaux cours sont testés et adaptés avant d'être diffusés à grande échelle. Ensuite, dans le cadre d'une formation d'une semaine, un groupe de militantes et de militants syndicaux se familiarise avec ce nouvel outil; c'est ce qui marque le début de leur mandat de formateurs ou de

formatrices. À la fin de chaque semaine, ces personnes répondent toujours qu'elles sont prêtes à livrer la formation à leurs confrères et consoeurs. Grâce à l'appui de mentors et à des cours d'appoint spécialisés, ce réseau de formateurs et de formatrices populaires a solidifié les connaissances, les compétences et la confiance d'une génération entière de travailleuses et de travailleurs.

## Évolution du programme

Le courant de l'éducation des adultes axée sur l'enseignant ou l'enseignante qui prévalait dans la société était très fort aux premières années du programme. Par exemple, le cours sur l'art de parler en public s'ouvrait sur les principes de la théorie de la communication, jusqu'à ce que l'on ait compris que cette théorie était plus facile à comprendre *après* la mise en pratique. Maintenant, on demande aux gens de faire une présentation de cinq minutes, sans leur présenter au préalable les principes d'une bonne allocution. Les gens analysent ensuite leurs présentations ensemble. La théorie s'élabore progressivement, selon les présentations et l'analyse collective du groupe. En fait, cette façon de procéder remplace le filet de sécurité de la théorie par celui de la confiance, ce qui correspond davantage au principe de l'éducation populaire qui consiste à partir de l'expérience des gens, et aux valeurs syndicales d'entraide, de solidarité et de travail d'équipe.

Le programme de formation des formateurs et formatrices de la FTQ procure aux militantes et aux militants les outils leur permettant d'accompagner leurs confrères et consoeurs dans leur apprentissage, selon cinq compétences principales. La première consiste à comprendre ce qu'implique d'enseigner à un groupe d'adultes – puiser à même les ressources du groupe, faire confiance au groupe, faire du groupe le *point central* du processus pédagogique. Pour le premier cours de formation des formateurs et formatrices, et le mentorat qui suit, la FTQ a cerné les quatre éléments clés de cette compétence et dressé la liste des éléments qui indiquent que la capacité est acquise :

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA COMPÉTENCE « PARTIR DU GROUPE »	LES INDICATEURS D'ACQUISITION
1. Être capable de s'intégrer et de s'adapter au groupe	1.1 Mettre le groupe à l'aise
	1.2 Établir une participation d'égal à égal
	1.3 Tenir compte des besoins et des intérêts du groupe
	1.4 Respecter le rythme d'apprentissage
2. Être capable de reconnaître la parole de l'autre comme étant valable	2.1 Recevoir des opinions différentes
	2.2 Démontrer de l'empathie
	2.3 Manifester que l'on croit ce que la personne dit
	2.4 Accueillir le non verbal et les silences de la personne comme expression légitime

3. Être capable d'établir un climat de groupe	3.1 Faire preuve d'écoute et de respect
	3.2 Maximiser la participation du groupe
4. Être capable de guider le groupe à analyser, sous-questionner, confronter	4.1 Faire le lien entre les parties et exposer nos objectifs
	4.2 Poser des questions qui aident le groupe à clarifier ses idées
	4.3 Valoriser ce qui est dit
	4.4 Retourner les contenus au groupe pour qu'il puisse l'enrichir

Les quatre autres compétences sont : compétence d'animer un groupe (jugement éducatif, dynamique de groupe, efficacité); compétence de coanimer; compétence de favoriser l'apprentissage entre pairs; compétence de mettre l'apprentissage en pratique.

### Retombées

Le Comité d'éducation de la FTQ est un groupe « tricoté serré » d'une vingtaine de personnes, qui se réunit une journée tous les deux mois environ et pour une retraite de deux jours par année. Le Comité d'éducation de la FTQ décide en 2001 de ramener la pédagogie au cœur du système éducatif et donc, d'évaluer ce que nous faisons depuis 25 ans. Les questions que nous posions tournaient autour de trois thèmes : la pertinence, la cohérence et l'efficacité.

- ✓ Est-ce que les objectifs des sessions de formation de formateurs et formatrices correspondent aux besoins des participants et des participantes tant au niveau du savoir, du savoir-faire et savoir-être ?
- ✓ Est-ce qu'il y a cohérence entre ce qui se dit, ce qui se fait et ce qui est écrit ?
- ✓ Est-ce que ces formations de formateurs et de formatrices permettent un transfert des apprentissages lors de la dispensation des cours de base ?

À la suite de cette réflexion collective, de nombreux changements ont été apportés. Par exemple, le manuel du cours sur la préretraite a été entièrement réécrit. Il n'avait pas été revu depuis le début des années 1980. Les personnes qui suivent ce cours maintenant sont beaucoup mieux informées, et voient la retraite d'un tout autre œil. Dans de nombreux syndicats, l'âge de la retraite a beaucoup diminué suite à la négociation de meilleurs régimes de retraite, parce que des membres se sont remariés et ont encore des enfants à la maison, etc. On a constaté à l'examen que le manuel était quelque peu condescendant; on en a donc modifié le ton; les « petits conseils » ont été remplacés par une suggestion de réflexion individuelle amenant les participants et les participantes à se construire un

projet de retraite d'après leurs rêves et leur situation réelle. À un niveau supérieur, ce changement a entraîné l'encadrement plus systématique des travailleuses-formatrices et des travailleurs-formateurs.

### **Prochaines étapes**

Le processus de réflexion étend à tous les niveaux du système de formation des formateurs et des formatrices la responsabilité de faire concorder ses pratiques à sa vision. Depuis 2003, on organise des séances de réflexion avec les travailleurs-formateurs et travailleuses-formatrices qui cumulent trois ans d'expérience. Dans ces sessions de perfectionnement d'une semaine, on demande aux formateurs et formatrices de revenir sur un épisode d'enseignement qu'ils ont trouvé particulièrement difficile. Le groupe analyse cet épisode collectivement, afin de transformer l'approche expérientielle théorique en autoévaluation critique collective. Grâce à cette approche expérientielle, la FTQ a amorcé un dialogue critique avec d'autres intervenantes et intervenants québécois en éducation des adultes, et dispose ainsi d'une base cohérente pour intervenir dans les discussions sur la politique publique concernant la formation et l'éducation.

### **Sources complémentaires**

Derek Briton, Winston Gereluk et Bruce Spencer, *Labour Education in Canada Today*, Athabasca, Alberta: Centre for Work and Community Studies, Université d'Athabasca, 2001.

Johanne Deschamps, « Re-Thinking Union Pedagogy: Aligning real objectives with real practices », présentation faite à une conférence conjointe sur l'éducation (AFL-CIO et United Association for Labour Education), Bal Harbour, Floride, 11 avril 2003.

Michel Blondin (1980), « Une formation syndicale faite par les travailleurs eux-mêmes », *Community Development*.

FTQ (2006), Programme d'éducation 2006-2007, au [www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

**Titre du programme :** Initiative sur l'égalité

**Centrale syndicale :** Congrès du travail du Canada (CTC) Région de l'Ontario

**Personnes-ressources:** Bill Chedore, directeur régional de l'Ontario, 416-441-3710, [bchedore@clc-ctc.ca](mailto:bchedore@clc-ctc.ca); Winnie Ng; Karl Flecker, directeur au CTC, Service des droits de la personne et de la lutte contre le racisme, 613-521-3400 poste 262, [kflecker@clc-ctc.ca](mailto:kflecker@clc-ctc.ca)

**Objectif initial :** inciter un plus grand nombre de jeunes et de personnes de minorités visibles à animer des programmes de formation et à y participer.

**Nature des barrières à éliminer :** race et âge (entre autres).

### **Présentation générale**

De toutes les régions du CTC au Canada, celle de l'Ontario est la plus grosse, et la plus diversifiée sur le plan racial et culturel. La section de l'Ontario a donc un programme de formation d'envergure, y compris des cours d'une semaine offerts dans le cadre d'une « école d'hiver » annuelle. En 1997, le Rapport du Groupe de travail national du CTC contre le racisme, *Combattre le racisme : Aller au-delà des recommandations*, soulignait l'importance d'adapter le contenu et les approches des formations à la diversité tout entière de la main-d'œuvre ontarienne.

### **Historique du programme**

La Région de l'Ontario a élargi la gamme de cours offerts et a incorporé du contenu anti-raciste dans les cours existants. De concert avec la section de l'éducation du CTC, on a non seulement fait l'essai de nouveaux cours, mais en outre conçu des activités pouvant compléter les cours existants. De plus, le syndicat a recruté davantage de jeunes et de militants et militantes de minorités visibles pour la coanimation de cours, et une série de bourses a facilité la participation de membres de groupes défavorisés aux cours d'une semaine.

Ce travail s'est fait dans les premières années du régime conservateur de Mike Harris en Ontario, qui abolissait diverses initiatives gouvernementales comme le Secrétariat ontarien de l'action anti-raciste et qui rayait des documents officiels le langage de l'équité raciale. Les efforts du CTC en vue de maintenir, voire d'amplifier, la mission d'égalité s'inséraient dans une action plus large du mouvement syndical et de ses alliés : entretenir le rêve de la justice sociale et économique malgré un climat politique dur et sombre.

Au milieu des années 1990, les problématiques jaillissaient, peu importe le titre d'un cours. Parfois, pendant les discussions, on employait les pronoms « ils », « elles » ou « eux autres » en parlant des immigrantes et des immigrants, alors que la classe en avait en son sein ou que la personne intervenante était elle-même une descendante d'immigrants. Donc, pour aborder ces questions sans miner la solidarité, il fallait raviver ce qui lie vraiment les syndicalistes...la *classe sociale*.

## Évolution du programme

L'initiative sur l'égalité du CTC s'est déroulée dans un climat politique où les syndicats consacraient d'immenses ressources à lutter contre des politiques de droite, au lieu d'offrir plus de formation sur le concept du traitement égalitaire ou équitable. Certains responsables syndicaux appuyaient le CTC dans ses efforts en ciblant différents groupes et diversifiant ainsi le leadership de l'avenir, mais les ressources étaient souvent limitées. N'empêche, de 1996 à 2006, les transformations démographiques en Ontario et au sein du syndicat ont ébranlé fortement les agissements classiques de la culture syndicale.

Les cours du CTC, traitant entre autres du harcèlement au travail, complètent ceux des syndicats affiliés. Ainsi, la participation aux cours du CTC vient largement de plus petits affiliés et de groupes nouvellement affiliés. Au cours des dernières années, ce sont les rangs des syndicats de l'enseignement (p. ex., FEESO) et du secteur des services (p. ex., UNITE HERE) qui grossissent le plus, et l'exposition que cela donne aux autres affiliés et à leurs expériences enrichit grandement les cours du CTC.

Certains des participants et participantes viennent du Nord de l'Ontario et ont tendance à croire que le problème du racisme appartient strictement à Toronto. Lorsqu'on préconise un climat de respect, les inégalités sont associées aux immigrants, mais dans le Nord, on voit qu'elles touchent plutôt les Autochtones. Le point de ralliement—et de réconciliation—réside dans le front uni présenté par les syndicats aux employeurs.

Au lancement de nouveaux cours, l'inscription y était souvent faible, et la participation limitée aux personnes déjà convaincues du bien-fondé de l'égalité et de l'anti-racisme comme valeurs syndicales. De plus, la priorité accordée à ces cours faisait l'objet d'un ressac chez certains militants, militantes et responsables syndicaux. Un projet de recherche mené de concert avec le Centre d'étude sur l'éducation et le travail a exploré les défis posés par cette transition; il a fini par montrer à quel point les pratiques organisationnelles comme telles—au-delà de la matière du cours—jouent dans la promotion des principes d'égalité. Dans cette perspective, pour que les attitudes et les gestes changent en définitive, ce qu'on préconise et pratique dans un *cours* doit exister dans un *cadre réel plus vaste* (école syndicale, centrale syndicale, mouvement syndical et la société en général).

Ces changements reflètent donc l'avis des minorités visibles parmi les militantes et militants syndicaux, c'est-à-dire que le mouvement syndical ne peut s'en tenir aux pressions auprès du gouvernement pour instaurer le changement. Bref, comment passe-t-on le message à la prochaine génération de militants et militantes?

## Retombées

Le travail s'est fait avec l'étroite collaboration du CTC national et des conseils du travail en Ontario. Au niveau du CTC, des conférences pour Autochtones et minorités visibles ont eu lieu, tout comme au Conseil du travail de la région de Toronto et de York, dont la

première édition, en 2003, a attiré plus de 400 personnes. Sous l'impulsion de ces activités, les conseils du travail ont pu engager plus de militantes et de militants de minorités visibles dans les campagnes syndicales, comme celles liées aux élections (municipales et autres). Certes, l'éducation syndicale vise surtout l'action, mais cela étant dit, Winnie Ng souligne que « la panoplie de campagnes en marche est étourdissante, et certaines des questions d'équité ou d'égalité sont reléguées aux oubliettes. Je pense, par exemple, comment l'érosion de l'assurance-emploi touche les minorités visibles et comment la pauvreté s'intensifie en fonction de la race—toutes les questions d'équité s'entrecroisent naturellement, mais nous devons établir des liens drôlement plus substantiels, plus concrets. »

### **Prochaines étapes**

Plusieurs des autres « pratiques novatrices » décrites dans le présent rapport cadrent bien avec le travail des bureaux régionaux du CTC, travail coordonné à l'échelle du Canada par le directeur national du Service des droits de la personne et de la lutte contre le racisme, basé à Ottawa. On discute maintenant en vue de créer un « Institut de la solidarité », programme de formation qui rassemblerait des militantes et des militants syndicaux aux prises avec la discrimination en raison de leur identité sociale.

Si nous travaillons à changer la culture organisationnelle des syndicats, il faut savoir bien doser la mobilisation des groupes victimes de discrimination par rapport au besoin de bâtir des alliances avec les membres qui, de certaines façons, *bénéficient* de l'inégalité. Le processus est lent, et souvent pénible. Il faut en outre pouvoir compter sur une capacité stratégique qui met pleins feux sur les pistes de soutien et qui sait les mobiliser; ainsi, les changements entamés peuvent s'intensifier et le dynamisme rejaillir, de sorte que le mouvement syndical puisse cultiver en son sein une communauté démocratisée et multiraciale, comme celle qu'il préconise pour la société tout entière.

### **Sources complémentaires**

Le site du CTC, [www.clc-ctc.ca](http://www.clc-ctc.ca), présente plusieurs publications probantes et divers énoncés sur l'égalité. Voir, par exemple, <http://congresdutravail.ca/index.php/s42792a5b8468b?language=fr>

L'étude intitulée *The Challenges of Educating for Equality in Unions* se trouve à <http://www.wallnetwork.ca/resources/workingpapers.htm> (en anglais)

Le Service d'éducation du CTC offre le *Guide d'intégration de l'éducation contre le racisme*, dont on se sert beaucoup dans le mouvement syndical pour assurer la visibilité de ces questions dans les activités d'éducation syndicale, peu importe le titre du cours.

### **Initiatives connexes**

Sur le plan des droits de la personne, le CTC vise ces grands champs d'action :

- [Anti-racisme](#)
- Travailleurs et travailleuses autochtones
- Jeunes

- Fierté / GLBT (lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transgenres)
- Personnes handicapées
- Main-d'œuvre venant de minorités visibles

**Titre du programme :** Programme de formation pour organisatrices et organisateurs principaux, Organizing Institute

**Centrale syndicale :** Fédération du travail de la Colombie-Britannique (FTCB)

**Personne-ressource :** John Weir, directeur, [organize@bcfed.com](mailto:organize@bcfed.com), 604-430-1421

**Objectif initial :** aider à former de nouveaux organisateurs syndicaux ou organisatrices syndicales, de sorte à faire mousser la collaboration et la coordination pendant les activités de recrutement des sections locales ou syndicats affiliés.

**Nature des barrières à éliminer :** langue, sexe, race.

### **Présentation générale**

La Fédération du travail de la Colombie-Britannique (FTCB) est la centrale syndicale de la Colombie-Britannique, et représente à ce titre quelque 380 000 syndiqués et syndiquées. Son Organizing Institute (institut, ci-après) a vu le jour par suite d'un mandat adopté au congrès de la FTCB de 1996 et grâce à un mécanisme de financement prévoyant a) une augmentation de trois cents par mois par membre, b) l'affectation d'une part des cotisations actuelles et c) le recouvrement de coûts au sein des programmes.

### **Historique du programme**

Quoique supérieur à celui de bien d'autres provinces (37 % en 1996), le taux de syndicalisation en Colombie-Britannique reculait depuis les années 60. Les campagnes de syndicalisation renflouaient d'à peine à moitié l'effectif syndical perdu dans les vagues du changement technologique, de la sous-traitance et des fermetures. De plus, les syndicats unissaient très peu leurs efforts de recrutement et de syndicalisation, et malgré la diversité grandissante de la main-d'œuvre, l'organisation dans les sections locales revenait encore surtout à des hommes—et des hommes de race blanche. C'est donc pour seconder les sections locales dans le recrutement que la FTCB a créé cet institut.

Le programme de formation de l'institut compte quatre éléments principaux :

- Offrir centralement des ateliers pour organisateurs et organisatrices.
- Élaborer des contenus et des ressources didactiques pour les programmes de formation internes des sections locales.
- Former des animateurs et animatrices pour renforcer la capacité d'enseignement à l'institut et dans les sections locales.
- Dénicher des placements pour les organisatrices et organisateurs nouvellement formés.

L'institut anime périodiquement des séances de formation pour organisateurs et organisatrices, des tables rondes pour les organisateurs chevronnés, un forum électronique par courriel pour 200 militantes et militants, et une gamme d'ateliers sur le soutien offert aux fins du recrutement et de syndicalisation. Le programme de formation

pour organisatrices et organisateurs en chef, lancé en 1998, demeure la pierre angulaire de l'œuvre de l'institut.

La structure du programme mise surtout sur les techniques générales de syndicalisation, d'où sa pertinence complémentaire dans le travail de recrutement, dans l'organisation communautaire et dans la mobilisation syndicale interne. Le programme vise à créer en outre un réseau intersyndical où l'interaction et les relations personnelles servent d'immunisation contre de futurs conflits intersections.

Les sections locales choisissent qui vient suivre la formation, le seul préalable étant une aptitude pour les exigences du travail de recrutement et de syndicalisation. La plupart des personnes désignées sont des militantes et des militants de la base, bien capables de se joindre au personnel permanent du syndicat. N'empêche, pour ne pas créer des barrières inutiles, on n'insiste pas sur l'expérience en recrutement ou en syndicalisation.

Le cours résidentiel intensif de trois jours se donne deux fois par année à 31 personnes (et sur demande, selon les besoins des sections locales). On y adopte une approche expérientielle reflétant le quotidien du travail d'organisation; le jeu de rôles y figure donc fortement, par exemple. De plus, le cours a lieu dans un endroit assez isolé, loin des grands centres; on reste essentiellement sur place, les sorties indépendantes n'étant pas pratiques. Somme toute, il faut compter deux journées de 12 heures, et une autre séance de sept heures. Le temps « personnel » disparaît, pour ainsi dire, et certains exercices prescrivent même les compagnons de table aux repas. Comme le souligne John Weir, « si cette formule vous incommode, l'organisation ne vous convient peut-être pas ».

Le nombre de participants par formateur ou formatrice est limité à environ quatre, vu l'importance accordée à l'encadrement personnalisé. Chaque cours compte en fait sept formateurs et formatrices; l'équipe brille par sa diversité, qui reflète autant le secteur d'activité habituel que le profil personnel de chaque membre. L'institut insiste fortement sur les compétences linguistiques—par exemple, on peut parfois choisir les équipes de sorte à permettre les jeux de rôles en punjabi. On compte d'ailleurs moins sur le matériel écrit pour ne pas miner l'efficacité globale de cette formation axée sur l'oral.

L'institut fait appel à un bassin de 25 animateurs et animatrices qui ont tous une solide feuille de route en syndicalisation et en recrutement. Par contre, l'équipe change souvent, au rythme des promotions, réorientations ou épuisements. On encourage donc les sections locales à dépister sans cesse une relève, et chaque programme accueille en fait deux formateurs et formatrices en herbe pour solidifier l'effectif.

## **Évolution du programme**

La diversité occupe une grande place dans la conception, le contenu et la structure du programme. On encourage d'ailleurs les sections locales à chercher des candidatures au sein de groupes sous-représentés. Notons, d'ailleurs, que les recherches de l'institut ont servi à atténuer certaines réticences initiales à ce chapitre : les campagnes de syndicalisation réussissent mieux si le profil personnel de l'organisateur ressemble à celui

du groupe cible. De nos jours, ce qu'on déplore, c'est justement la difficulté d'assurer une assez grande diversité parmi les gens qui veulent bien entreprendre ce genre de travail.

On encourage en outre les femmes à participer, et l'équipe animatrice en compte toujours. « Les femmes engagées dans le recrutement font face au défi de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, affirme John Weir. Le rôle exact des femmes fait encore l'objet de barrières culturelles, et d'attitudes sociales et familiales divergentes. Nous parlons justement de ces défis et des pressions subies par les familles. »

## **Retombées**

Quelque 700 personnes ont suivi le cours depuis le lancement du programme il y a 10 ans, et c'est dans le pouvoir de syndicalisation, surtout au chapitre de la diversité et de la participation, qu'on observe les meilleurs progrès. Par exemple, à la dernière séance de formation, il n'y avait que deux hommes blancs dans l'équipe animatrice de sept personnes. « L'équipe cette fois-ci incluait une Noire du Ghana, une Autochtone et une dame des Philippines, toutes chevronnées dans l'art du recrutement et de syndicalisation – c'est un juste reflet de la réalité, maintient John Weir. Nous avons vraiment mené cette question de front parmi les syndicats. Assurer la diversité dans le leadership syndical, c'est à la fois un engagement envers l'équité et une question de survie. »

En effet, le recrutement porte ses fruits davantage si l'équipe organisationnelle projette la diversité. À cette fin, le salon de recrutement de l'institut invite les sections locales à prêter leur personnel aux autres syndicats pour des besoins particuliers. La capacité de bâtir les équipes de recrutement selon l'ethnie et la langue des travailleurs visés joue énormément dans les campagnes de syndicalisation.

Mais le travail de syndicalisation dépasse le cadre du recrutement : on intervient lorsque les employeurs tentent de désyndicaliser des sections locales, ou pour syndiquer des travailleurs qui se retrouvent soudainement « à contrat » en raison des compressions ou des politiques du gouvernement de la Colombie-Britannique. « Le secteur de la santé a été un vrai champ de bataille, souligne John Weir. Le gouvernement a retiré les obligations du successeur (*successor rights*), et les syndicats luttent contre des ententes négociées par des syndicats « traîtres » (*rat unions*), comme la Christian Labour Association. Dans bon nombre de services de santé, la majorité du personnel est composée d'immigrants, et à 90 % de femmes de minorités visibles. L'institut a justement aidé le syndicat du personnel hospitalier à remporter de nombreux succès malgré la conjoncture difficile. Même si les travailleuses et les travailleurs n'avaient pas un pouvoir de négociation classique, on ressentait leur détermination et leur désir de lutter. »

Quant à l'ensemble des programmes et services de l'institut, les effets varient. Or, si le nombre de nouveaux membres et de certifications n'a pas augmenté (pour diverses raisons), les sections locales de la Fédération sont plus nombreuses à avoir élargi ou lancé

des programmes de syndicalisation. La culture du travail de syndicalisation a évolué, elle aussi, les sections locales et les responsables de la syndicalisation ayant reconnu le besoin de s'appuyer et de partager l'information. Ainsi, la fréquence et la sévérité des disputes touchant l'organisation parmi les syndicats de la Colombie-Britannique ont diminué.

### **Prochaines étapes**

Au printemps de 2006, l'institut a tenu une séance de planification stratégique, et on y a énoncé sept priorités en matière d'organisation. Au cours des trois prochaines années, c'est la communauté immigrante chinoise croissante qui sera visée davantage : 97 % des immigrantes et immigrants chinois vivent dans la vallée du Bas-Fraser. Ce sont les zones urbaines qui connaissent la plus forte croissance de l'emploi, plus particulièrement dans les secteurs du tourisme d'accueil, de la fabrication et des services de santé dans le cas de la main-d'œuvre féminine.

Le mouvement syndical est aux prises avec un défi de taille sur quelques fronts : les problèmes de langue sont imposants; la communauté chinoise tend à l'insularité, et les groupes communautaires progressistes ne foisonnent pas. Selon l'institut, les syndicats gagneront du terrain en répondant davantage aux besoins de formation dans ces communautés. Les syndicats, pour leur part, s'inspireront fortement de leurs succès auprès des communautés philippines et indo-canadiennes pour foncer à nouveau.

### **Sources complémentaires**

John Weir, « Increasing Inter-Union Co-operation and Co-ordination: The BC Federation of Labour Organizing Institute », dans Pradeep Kumar et Christopher Schenk, rédacteurs, *Paths to Union Renewal: Canadian Experiences*, Broadview Press, Peterborough, 2006.

**Titre du programme :** Fierté et solidarité

**Syndicats et centrales syndicales :** Divers syndicats

**Personne-ressource :** Sue Genge, représentante nationale (employée du CTC affectée au Groupe de travail sur la solidarité et la fierté), 613-521-3400 poste 281, [sgenge@clc-ctc.ca](mailto:sgenge@clc-ctc.ca)

**Nature des barrières à éliminer :** hétérosexisme, homophobie, problématiques GLBT (lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transgenres).

### **Présentation générale**

Le présent rapport ne vise pas à répertorier l'ensemble des cours syndicaux en matière d'équité. Presque tous les syndicats animent depuis assez longtemps des cours sur la lutte au racisme, les droits de la personne, les questions féminines, etc. Par contre, ceux sur les problématiques GLBT sont relativement nouveaux. Dans ce profil, nous décrivons brièvement l'état du travail des syndicats dans ce domaine, avec quelques exemples de la formation syndicale comme toile de fond. Le texte est fondé sur des entretiens entre l'équipe de recherche du programme et le personnel de divers syndicats et centrales syndicales.

### **Historique du programme**

Le travail initial des syndicats consistait surtout à encourager les gais et lesbiennes à s'auto-organiser. Les caucus nationaux et régionaux, les comités et les groupes de travail (mandatés constitutionnellement chez plusieurs syndicats) sont tous des exemples d'auto-organisation des travailleurs et travailleuses GLBT au sein du mouvement syndical. D'ailleurs, plusieurs syndicats et centrales syndicales ont désigné des postes GLBT dans leur conseil d'administration ou de direction.

Le Groupe de travail sur la solidarité et la fierté du CTC, par exemple, a vu le jour par suite d'énoncés de politique adoptés au congrès de 1994 du CTC. Règle générale, ce genre d'équipe joue plusieurs rôles, notamment :

- Prendre des décisions et formuler des recommandations quant aux actions, campagnes, aux questions politiques et aux énoncés de principe du syndicat ou de la centrale syndicale
- Monter des conférences, cours et ateliers *Fierté* sur les problématiques GLBT.

Aussi bien avant qu'après les contestations et victoires constitutionnelles, les syndicats revendiquaient des avantages pour conjoints de même sexe, des mesures protectrices et d'autres clauses. Par exemple, après le jugement Mossop en 1989, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a proposé au Conseil du Trésor que la définition de conjoint/conjointe dans la convention-cadre englobe les couples de même sexe. Le gouvernement du Yukon a été le premier du Canada à négocier une telle clause (1990).

Parmi les premières initiatives que lancent les syndicats chez les membres figurent les revendications contractuelles, ainsi que les campagnes de sensibilisation, surtout pour « une intégration saine et sûre » au milieu de travail et au syndicat comme tel.

## **Évolution du programme**

*Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) : Pionnier de la sensibilisation aux orientations sexuelles*

Le Comité du triangle rose (CTR) du SCFP a vu le jour en 1991 et fait partie de la structure nationale de l'organisme. Une résolution au congrès national la même année ordonnait le lancement d'une formation interne sur l'hétérosexisme et l'homophobie. Le Comité a donc commencé à jouer un rôle direct dans l'élaboration des ateliers, unissant ses efforts à ceux du Service de développement syndical, chargé entre autres de l'éducation syndicale (un processus parallèle s'est déroulé au Québec).

Le processus débordait d'innovation, établissant plusieurs précédents qui sont venus à leur tour alimenter d'autres volets de l'éducation syndicale. Avant cette percée, le contenu des cours venait essentiellement de concepteurs attirés qui consultaient parfois les chefs et les membres du personnel d'autres départements. La participation du CTR marquait donc la toute première fois qu'un sous-comité (composé de gais et lesbiennes) collaborait à la conception des cours. Depuis lors, la pratique est monnaie courante.

Le syndicat a voulu adresser le cours à l'ensemble de ses membres, afin d'expliquer :

- le genre de discrimination exercé contre gais et lesbiennes
- comment s'exerce cette discrimination
- pourquoi les syndicats doivent défendre les membres visés par la discrimination des employeurs
- comment défendre les membres selon le rôle qu'on joue (délégué ou déléguée, responsable de santé-sécurité, membre-cadre du syndicat).

Bref, on soulignait pourquoi l'hétérosexisme et l'homophobie se qualifient comme dossiers syndicaux, et l'on présentait les sujets à la lumière des stratégies de négociation, comme l'obtention d'avantages sociaux pour couples de même sexe.

Ce que les membres avaient bel et bien besoin de savoir et ce qui n'excéderait pas leur seuil de tolérance a soulevé beaucoup de débats. La conception des cours a donc fait appel à de solides notions andragogiques et au langage clair et simple pour aider les membres à surmonter positivement leurs réticences, par exemple, avec des jeux amusants et rigolos.

Le cours *Fierté SCFP*, qui dure une journée et demie, compte parmi ses activités un exercice révélateur sur le langage. À l'appui d'épithètes blessants bien connus visant les gais et lesbiennes (y compris des mots tirés d'autres pays et cultures), le cours rappelle aux membres leur propre expérience avec de telles injures. Le partage sur le sens et le poids des mots est honnête, parfois au point de créer un grand malaise. Le cours fait un

lien aussi au langage sexiste. L'exercice expose toute la puissance du langage et de nos modes d'expression.

Autre stratégie innovatrice : Le syndicat s'est dit d'accord pour que les animateurs et animatrices soient des membres gais ou lesbiennes. Les membres auraient certes des questions pointues à poser, et l'équipe animatrice devait pouvoir y répondre. Le cours présentait d'ailleurs une occasion de dialogue entre membres du syndicat.

Certes, bon nombre de gens du syndicat avaient encouragé l'animation par les membres au fil des ans, mais le programme Fierté SCFP prouvait enfin que cela pouvait se faire. La politique axée sur l'identité sexuelle en était le moteur, mais une fois appliquée, elle s'est transformée en modèle. Le programme d'animation par les membres existe maintenant depuis plus de 10 ans. Tous les cours du SCFP (qui sont toujours coanimés), font appel à des membres animateurs et animatrices. Souvent, les *deux* animateurs sont membres; la formation du syndicat en matière d'animation leur est imposée, tout comme celle pour la matière qui leur est confiée. L'animation de Fierté SCFP doit se faire par des personnes lesbiennes, gais, bisexuelles ou transsexuelles, qui doivent à leur tour suivre une formation dans un cadre spécial. C'est ici que se présentent les occasions d'entraide, car l'expérience personnelle se marie souvent à la formation offerte.

Quelque 25 militantes et militants de partout au pays ont été recrutés pour le premier cours (au moins une personne par province). Le groupe a échangé sur des solutions possibles à des questions épineuses, a fait l'essai d'activités diverses et a travaillé à perfectionner le cours dans son ensemble.

Les quelques premiers essais du cours ont eu lieu en Ontario. Au début, la participation s'est limitée aux personnes gaies, mais non à dessein. Certes, on a pu se faire de bons réseaux, les membres non hétéros ont tissé des liens plus étroits avec le syndicat, et la participation aux activités syndicales a augmenté; de plus, grâce aux discussions, gais et lesbiennes ont appris à mieux se comprendre, à mieux saisir comment chaque groupe vit les effets de l'hétérosexisme, à reconnaître le rôle possible du racisme dans leur situation, etc. Il reste que le cours n'atteignait pas l'objectif de sensibiliser l'*ensemble* des membres du syndicat.

Le prochain défi a donc été d'ajouter le cours au calendrier de formation permanente du SCFP. La pratique courante veut que le Service de développement du syndicat national dresse une liste de cours à partir de laquelle les comités d'éducation des conseils provinciaux et de district choisissent les formations à donner dans leurs écoles régionales. À la base, on réclamait des cours hautement pratiques (initiation au rôle de délégué syndical ou d'agent de finances, présidence de réunions, santé-sécurité, etc.).

Vu le manque d'intérêt au départ, dans les années 1995-1999, les responsables du cours ont encouragé lors de congrès provinciaux la présentation de résolutions qui obligeraient les directions provinciales à choisir le cours Fierté SCFP. Un autre précédent se réalisait : la culture syndicale du SCFP mise beaucoup sur le sens de l'autonomie, philosophie parfois allergique aux directives ou consignes liantes.

N'empêche, un groupe de leaders est venu appuyer la résolution, et son adoption a suivi. La première équipe de direction à choisir le cours était le conseil d'administration de l'Ontario (1998). Le geste a encouragé d'autres régions à emboîter le pas, par exemple la direction à Terre-Neuve. Enfin, de bouche à oreille, l'expérience s'est répandue à tous les niveaux du syndicat et à l'échelle du pays.

Par exemple, une des membres du conseil de l'Ontario était chef d'une section locale de travailleurs municipaux extérieurs à Thunder Bay. L'éloge qu'elle a fait du cours après y avoir assisté elle-même a incité l'exécutif de la section locale à suivre la formation, ce qui a amené la région tout entière à l'offrir dans son programme—très vite, le cours atteignait l'auditoire visé. Une effervescence générale a marqué la fin des années 1990 et le début des années 2000, alors que les sections locales et les conseils régionaux multipliaient les formations offertes.

Le contenu du cours évolue sans cesse. On y voit maintenant, par exemple, un module sur la bisexualité, et les questions de transgénérisme y ont aussi leur place. De fait, on a rassemblé suffisamment de contenu pour meubler toute une semaine de cours, mais les coûts d'une telle absence au boulot seraient trop élevés. En revanche, on incorpore souvent des modules d'une demi-journée dans d'autres cours syndicaux, pour au moins offrir des notions et outils de base à ce chapitre.

Depuis la période plus intensive mentionnée plus haut, le cours est un peu moins en demande. Encore une fois, les nouvelles sections et leurs membres se concentrent sur les notions de base du syndicalisme—les cours pratiques. D'autres cours sur des questions d'équité ont vécu le même phénomène.

Par contre, le cours sur le harcèlement au travail, qui englobe des questions GLBT et d'autres questions d'équité, fait encore l'objet d'une très forte demande. Jusqu'ici, des milliers de membres ont suivi le cours d'une journée / d'une journée et demie durant leurs heures de travail. D'ailleurs, le syndicat offre le cours gratuitement aux employeurs, et ce qu'on y enseigne finit souvent par jouer dans la résolution de griefs liés au harcèlement.

À la fin de ces formations en milieu de travail, les animateurs et animatrices en profitent pour promouvoir les cours de développement syndical du SCFP. Tout en défilant la liste des ateliers, on souligne que le Service de développement syndical accepte de les offrir gratuitement si la section locale y assure au moins 15 inscriptions. Souvent, le tout premier choix énoncé dans ce cas est le cours Fierté SCFP. Les membres en reconnaissent ouvertement le besoin continu.

### *Expériences chez d'autres syndicats*

Bon nombre de syndicats présentent des cours et des ateliers sur les problématiques GLBT. Dans certaines régions, ce sont surtout les centrales syndicales qui le font; ainsi,

les plus petits syndicats, qui n'ont peut-être pas l'occasion ou la capacité d'offrir ces formations eux-mêmes, peuvent y envoyer leurs membres. Quelques exemples :

- Depuis plusieurs années, la Prairie School for Union Women anime un cours intitulé *Inside and Out*, qui dénonce les obstacles posés par l'homophobie et l'hétérosexisme. Le cours accueille les femmes de n'importe quelle orientation sexuelle.
- La Fédération du travail de l'Alberta a tenu son premier atelier (une journée) sur ces questions en octobre 2006. La séance, baptisée *Queer for Dummies: The ABCs of the GLBT*, a eu lieu au Pride Centre à Edmonton et visait entre autres à resserrer les liens avec la communauté. On y a accueilli des syndicalistes, des partenaires sociaux et des militants et militantes communautaires, qui ont eu l'occasion d'échanger sur diverses questions GLBT dans le contexte syndical, et ont pu se familiariser avec les objectifs du cours, notamment :
  - Brosser un tableau de notre histoire et proposer comment établir un milieu de travail sécuritaire grâce aux clauses protectrices des conventions collectives, à la sensibilisation, aux principes de non-discrimination et à l'éducation;
  - Tenter de créer des alliances au sein du mouvement syndical;
  - Sensibiliser les gens aux obstacles que rencontre la communauté GLBT au travail (harcèlement, discrimination, renvoi injustifié, etc.).
- Le Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile (TCA) présente un atelier d'une journée, *Confronting Homophobia*, dans les écoles de diverses régions; le syndicat l'offre aussi sur demande, par exemple aux directions de sections locales.

Dans le grand cadre de l'éducation syndicale, les concepteurs et conceptrices de cours s'assurent que le langage des problématiques GLBT, ainsi que divers scénarios pertinents, viennent alimenter plein de cours de formation syndicale. En effet, les cours de droits de la personne, les forums et les ateliers anti-harcèlement traitent tous habituellement de problématiques GLBT.

En voici quelques exemples :

- L'Alliance de la fonction publique du Canada incorpore des études de cas sur l'hétérosexisme et l'homophobie dans la trousse syndicale *L'obligation d'adaptation* et en fournit aux directions de sections locales. De plus, ses programmes de formation au leadership comprennent des outils pour combattre l'homophobie et les exclusions systémiques et culturelles (culture au travail et culture syndicale).
- Tous les cours pratiques du Syndicat des TCA comprennent des volets sur les droits de la personne (mises en situation, entre autres); par cours pratique, on entend par exemple ceux sur le traitement des griefs et la négociation collective, et ceux pour les dirigeantes et les militantes.
- La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FÉÉO) aborde des problématiques GLBT dans la formation pour déléguées et délégués syndicaux (droits et responsabilités des membres).

D'autre part, la formation des équipes d'animation comprend des approches pour composer avec l'homophobie et hétérosexisme en salle de cours. Les syndicats produisent en outre des ressources pédagogiques. Quelques exemples :

- En Colombie-Britannique, la Federation of Post-Secondary Educators entame tout juste son travail de sensibilisation sur les questions GLBT. À cette fin, l'organisme a produit une reliure ressource pour aider les sections locales dans leur travail d'éducation et de réseautage. On y trouve des renseignements sur des organismes syndicaux GLBT (histoire, activités et réalisations sur le plan du réseautage, du lobbying de l'organisation et de la négociation); des hyperliens menant à une vaste gamme de ressources sur les problématiques GLBT; et des articles pertinents sur une variété de thématiques GLBT (affirmer et vivre son identité sexuelle, questions liées aux jeunes, aux rôles parentaux et aux liens familiaux, questions d'intersectionnalité, vivre en milieu rural, etc.), sur les luttes juridiques pour l'égalité GLBT, sur les crimes haineux et sur le désavantage démesuré vécu par les transgenres. La trousse comprend enfin quatre autres sections thématiques : 1) organisations du secteur collégial, 2) ressources d'autres syndicats, 3) ressources d'organismes nationaux, et 4) ressources éducatives générales et articles de fond en ligne.
- La FÉÉO a publié un curriculum guide pour la salle de cours (de la maternelle à la 8<sup>e</sup> année) : *Imagine a World that Is Free from Fear* (2004). Le curriculum, conçu pour lutter contre l'intimidation, fait appel à des histoires et récits et traite directement d'hétérosexisme et d'homophobie; il est rattaché au curriculum général de l'Ontario. La FÉÉO anime, pour sa part, des ateliers de perfectionnement professionnel axés sur cette ressource. Jusqu'ici, plus de 30 séances ont eu lieu à l'échelle de la province. Des dépliants, signets et affiches viennent compléter le tout.

Bon nombre de syndicats s'engagent aussi au niveau communautaire. Par exemple, la FÉÉO offre des ressources en ligne partout dans la province, et elle fait parvenir chaque année une *Trousse Fierté (Pride kit)* à ses sections locales.

### Sources complémentaires

Consultez la section *Fierté* du site du Congrès du travail du Canada :  
[http://congresdutravail.ca/index.php/pride\\_sol?language=fr](http://congresdutravail.ca/index.php/pride_sol?language=fr)

Visitez aussi les sites web des syndicats et d'autres centrales syndicales (accès par voie des *Liens* sur le site du CTC).

**Titre du programme :** Programme de stages pour les jeunes

**Syndicat :** Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce du Canada (TUAC Canada)

**Personne-ressource :** Chris O'Halloran, coordonnateur national pour la jeunesse, 416-675-1104 poste 268, [cohalloran@ufcw.ca](mailto:cohalloran@ufcw.ca)

**Objectif initial :** engager davantage les jeunes dans la vie du syndicat et former les militantes, militants, représentantes, représentants, organisatrices et organisateurs syndicaux de l'avenir.

**Nature des barrières à éliminer :** exclusion en raison de l'âge et du sexe.

### **Présentation générale**

Le syndicat des TUAC représente plus de 230 000 personnes partout au pays. Les membres travaillent dans le secteur de l'alimentation, du commerce de détail, de la fabrication et des services. Plus de 40 % des membres des TUAC Canada ont moins de 30 ans.

### **Historique du programme**

Le syndicat a lancé le Programme de stages pour les jeunes (PSJ) en 2000, surtout pour remédier au manque de jeunes personnes dans les postes élus et les postes permanents de l'organisation. En effet, malgré leur effectif imposant, les jeunes brillaient par leur absence relative dans ces postes, et dans les postes de direction. À son entrée en fonctions comme directeur national du syndicat, Michael Fraser y a introduit une programmation jeunesse comme celle qu'il avait mise en place pendant son mandat à la présidence de la section locale 175. L'initiative visait le manque de jeunes dans les postes de direction, et le PSJ est un des produits issus de la visée « jeunesse » au sein du syndicat des TUAC Canada.

Entre 12 et 15 personnes y participent chaque année. Le programme dure quatre semaines et se divise en trois modules. Somme toute, le PSJ favorise l'acquisition de compétences et les occasions de les mettre en pratique.

Chris O'Halloran (aujourd'hui coordonnateur des initiatives jeunesse des TUAC Canada) a justement participé au tout premier PSJ. Il admet qu'on sort généralement de la première séance électrisé, et donc empressé de laisser tout de suite sa marque sur la section locale. Le Comité national de la jeunesse (National Youth Committee) rencontre donc les jeunes pour les guider et pour les sensibiliser aux défis de s'aventurer dans les engrenages syndicaux. L'exercice ne décourage point—plutôt, les jeunes y font des contacts clés et en retirent des stratégies pour le changement.

## **Évolution du programme**

Selon Chris O'Halloran, depuis les trois dernières années dans le deuxième module du programme, au lieu d'envoyer les jeunes observer les délégués en poste, on met plutôt l'accent sur les techniques de syndicalisation. Il ajoute que « l'initiation aux stratégies de syndicalisation permet aux jeunes de contribuer à un volet critique de la mission syndicale dès la fin du programme. » Les compétences en syndicalisation soutiennent d'ailleurs toutes sortes de travail syndical, d'où les nombreux avantages de participer à des campagnes de syndicalisation en cours dans le cadre du PSJ.

L'évaluation de la première édition du PSJ a permis de confirmer l'importance de l'équité, surtout que la participation des jeunes au sein du syndicat est exposée à plus d'une barrière systémique. Cette constatation faite, les responsables du programme y ont incorporé des ateliers sur le « privilège historique des hommes blancs ». Malgré cette initiative, des ateliers uniques ne pouvaient certes pas à eux seuls contrecarrer la gamme de barrières auxquelles la jeunesse dans toute sa diversité peut se heurter.

Il a donc fallu intégrer la notion d'équité dans toutes les activités éducatives du programme. Ainsi, les jeunes peuvent aborder les questions d'équité autant dans les sections pratiques du programme que dans les parties plus théoriques. En fin de compte, la reconnaissance de l'équité a fait changer le processus de sélection pour le programme : des trois personnes que chaque section peut nommer, une doit être une femme et une autre doit venir d'un autre groupe en quête d'équité.

L'accent sur les réalités vécues par les jeunes de toute trempe cadre bien avec l'approche d'éducation « populaire » qui anime les volets pédagogiques du PSJ. Le concept de l'éducation populaire remet en question le déséquilibre des pouvoirs au travail, dans la communauté et dans la famille. Les participants et participantes acquièrent compétences et connaissances au moyen d'ateliers où ils font l'analyse critique de processus à la lumière de leurs propres expériences, tant dans un contexte global (la mondialisation et l'impact de Wal-Mart sur les syndicats et leurs membres) que dans une perspective locale (comment fonctionne un processus de grief).

Le PSJ ne se limite pas à offrir des ateliers pour examiner comment les plus gros influent sur les plus petits, et ce que les plus petits représentent pour les plus gros. Les jeunes du PSJ rencontrent en outre les porte-parole d'organismes comme le Congrès du travail du Canada, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, le Nouveau parti démocratique et le Bloc Québécois. C'est l'occasion d'entendre comment les organisations progressistes s'attaquent aux grandes questions au rythme de leurs campagnes et de leur travail de syndicalisation.

## **Retombées**

En initiant les gens au savoir-faire comme membre d'un organisme, on leur donne les outils pour soutenir leur section locale ou un organisme justice sociale dès la formation terminée. Le PSJ se révèle un grand succès à ce chapitre. Chris O'Halloran ajoute que 18

membres du personnel à plein temps des TUAC Canada ont suivi le PSJ. Le Programme Parlons de syndicats est d'ailleurs animé surtout par des « diplômés » du PSJ, qui renseignent les jeunes travailleurs et les populations étudiantes sur leurs droits au travail et sur leur droit de s'associer. Bon nombre de jeunes du PSJ ont travaillé ensuite sur des campagnes de syndicalisation pour des sections locales des TUAC Canada dans le programme « Représentant syndical affecté à des projets spéciaux (RSAPS) »

Encore selon Chris O'Halloran, les avantages du programme se font ressentir au sein même de l'organisme et de la grande communauté. « Nos diplômés du PSJ organisent de jeunes travailleurs pour des campagnes de syndicalisation. Le programme permet au syndicat et aux membres comme tels de jouer un rôle déterminant dans la vie de jeunes travailleurs non syndiqués. » Il maintient aussi que le PSJ a permis au syndicat de prêcher par l'exemple pour ce qui est d'accorder plus de pouvoir aux jeunes membres.

O'Halloran souligne que si le programme connaît un succès aussi remarquable, c'est qu'on lui a bel et bien donné le temps de fleurir. À l'origine, le coût posait problème, mais le syndicat national a décidé d'en assumer la note. Le syndicat national accepte aussi qu'une fois leur PSJ terminé, les jeunes mettent généralement deux ans avant de s'engager au niveau national. On les encourage à travailler d'abord pour leur section locale, ensuite dans des rôles de leadership pour la section et, ultimement, pour le syndicat tout entier. C'est un exercice de patience, mais les résultats en valent la peine.

Récemment, deux présidents de sections locales ont cédé leur place au conseil national des TUAC Canada à de jeunes membres. Les comités jeunesse et les conseils de direction avec jeunes membres foisonnent maintenant dans les sections locales des TUAC Canada. Cette année, le syndicat des TUAC prévoit trois conférences jeunesse—avant le PSJ, il n'y en avait qu'une seule. Chris O'Halloran rappelle toutefois qu'un bon bout de chemin reste à faire. « Certains comprennent, d'autres non. » N'empêche, car pour chaque récalcitrant, le PSJ forme plein de jeunes capables de s'organiser—et de comprendre—eux-mêmes.

### **Sources complémentaires**

Anna Liu et Christopher O'Halloran, « Mobilizing Young People: A Case Study of UFCW Canada Youth Programs and Initiatives », dans Pradeep Kumar et Christopher Schenk, réd., *Paths to Union Renewal: Canadian Experiences*, Broadview Press, Peterborough, 2006.

Voir la section jeunesse du site des TUAC Canada : [ufcw.ca](http://ufcw.ca)

**Titre du programme :** Solidarité à l'œuvre

**Centrale syndicale :** Fédération du travail de la Saskatchewan (FTS)

**Personne-ressource :** Larry Hubich, président de la FTS, [sfl.hubich@sasktel.net](mailto:sfl.hubich@sasktel.net), 306-525-0197

**Objectif initial :** accroître la participation des jeunes au mouvement syndical et leur offrir la possibilité de bénéficier de la formation syndicale et de se perfectionner comme militants et militantes.

**Barrières à éliminer :** âge.

### **Présentation générale**

La FTS est la centrale syndicale de la Saskatchewan. Elle représente plus de 93 500 membres de 35 syndicats nationaux et internationaux.

### **Historique du programme**

Natasha Goudar, ancienne organisatrice de l'activité jeunesse à la FTS qui a animé toutes les séances de formation de Solidarité à l'œuvre en Saskatchewan, souligne que ce programme est issu d'une initiative visant à « engager les jeunes travailleuses et travailleurs dans le mouvement syndical ».

Le Congrès du travail du Canada (CTC) est à l'origine du programme Solidarité à l'œuvre. Le CTC a fourni à une fédération provinciale du travail les fonds nécessaires pour la première année du programme. Il revenait à la fédération de financer le programme par la suite. Solidarité à l'œuvre est une initiative de Ninder Nindy Kaur Nann, la première représentante nationale du CTC sur le dossier des jeunes (embauchée en 1998). Dans un article du magazine syndical *Our Times* à propos de son nouvel emploi, on lisait ceci : « le CTC a compris qu'il avait besoin d'une représentation nationale pour s'occuper des dossiers jeunesse le jour où il a organisé un congrès [en 1998] sur les jeunes et qu'il y avait une seule personne de moins de 30 ans dans la salle<sup>17</sup> ».

En raison de son orientation jeunesse et du fait qu'il était donné par les centrales syndicales, le programme a fait quelques innovations plutôt inusitées en éducation syndicale. Par exemple, le programme est offert à des jeunes qui ne sont pas syndiqués, mais qui s'intéressaient à l'action syndicale.

Solidarité à l'œuvre traite des déséquilibres de pouvoir au travail, mais ne se limite pas à cela. Le racisme, le sexisme, l'oppression fondée sur la classe sociale et le colonialisme sont au nombre des pratiques et des méthodes qui ont forgé l'histoire canadienne et qui

---

<sup>17</sup> O'Brien, Jan, « In your face: CLC's new national youth rep », *Our Times*, vol. 17, n° 4, juillet/août 1998, p. 14. Document obtenu par Proquest. La citation (en anglais) est tirée de la page 2 de l'article imprimé.

ont contribué à façonner la situation actuelle à l'échelle locale, nationale et internationale, ainsi que chacun et chacune d'entre nous. Grâce à des ateliers d'éducation populaire et à des stages de travail, les participantes et participants peuvent appliquer ce qu'ils ont appris dans leurs discussions et leurs gestes.

Solidarité à l'œuvre est un programme éducatif qui se donne en résidence : les participants et participantes habitent dans le même bâtiment, mangent ensemble et ont l'occasion de socialiser à l'extérieur des cours ou ateliers. Cette formule resserre les liens entre les participantes et les participants, et permet à l'équipe d'animation d'aborder une vaste gamme d'injustices et de luttes pour la justice sociale, dans un cadre qui suscite les réflexions sur le racisme, le sexisme, la discrimination fondée sur la classe sociale, l'âgisme, le capacitisme et l'hétérosexisme.

### **Évolution du programme**

Pour Natasha Goudar, l'une des principales innovations de Solidarité à l'œuvre en Saskatchewan aura été une activité sur la syndicalisation parce que, dit-elle, « les jeunes sont surreprésentés dans le secteur des services, en particulier dans le secteur de l'alimentation, et que les syndicats sont sous-représentés dans ce secteur ». Une campagne de syndicalisation a donc été simulée en 2003 dans le cadre du programme, pour accroître les compétences des participantes et des participants en matière de syndicalisation.

En 2004, la campagne de syndicalisation a été remplacée par un atelier d'éducation populaire. Selon Nick Bonokoski, qui a animé et coordonné Solidarité à l'œuvre cette année-là, ce changement a été apporté « parce que les jeunes étaient si enthousiastes par rapport à l'éducation populaire durant le programme que nous voulions leur montrer qu'ils pouvaient le faire eux-mêmes une fois le programme terminé ».

Ces deux innovations au programme avaient pour objectif d'amener les participants et participantes à prendre part aux efforts de syndicalisation et à continuer à travailler ensemble après la fin du programme.

### **Retombées**

Les trois premiers vice-présidents jeunesse de la FTS avaient déjà suivi le programme Solidarité à l'œuvre. Plus de 40 participantes et participants comprennent mieux les enjeux syndicaux, de justice sociale ou de lutte à l'oppression qu'avant leur participation au programme. Selon Natasha Goudar, l'établissement de rapports étroits et solides entre les gens qui ont participé au programme est l'un des effets les plus marquants de Solidarité à l'œuvre. Quelques anciens participants et participantes occupent aujourd'hui des postes élus ou permanents dans une section locale, un syndicat ou une centrale syndicale.

## **Prochaines étapes**

Solidarité à l'œuvre a été donné pour la dernière fois en 2004 en Saskatchewan. Ce fut aussi la dernière année où le personnel de la FTS comptait une jeune personne qui s'occupait en particulier de Solidarité à l'œuvre. Ce programme aura toutefois permis à de nombreux jeunes de la Saskatchewan d'acquérir les compétences, les ressources et les contacts nécessaires pour provoquer des changements importants dans leur section locale, leur syndicat ou leur communauté, ou de se transformer eux-mêmes.

## **Sources complémentaires**

Voir le site du CTC : [http://congresdutravail.ca/index.php/Solidarity\\_Works?language=fr](http://congresdutravail.ca/index.php/Solidarity_Works?language=fr)

« Solidarity Works in Nova Scotia: A Roundtable », *Our Times* (décembre 2004 -- janvier 2005), [www.ourtimes.ca/features/04\\_dec\\_05\\_jan.html](http://www.ourtimes.ca/features/04_dec_05_jan.html) (anglais)

**Titre du programme :** Prairie School for Union Women (PSUW) (École pour syndiquées des Prairies)

**Centrale syndicale :** Fédération du travail de la Saskatchewan (FTS) et le Comité du projet PSUW

**Personne-ressource :** Cara Banks, coordonnatrice du programme Ready for Work de la FTS, [sfl.rfw@sasktel.net](mailto:sfl.rfw@sasktel.net), 306-525-0197

**Objectifs initiaux :** améliorer l'accès et la participation des femmes à la formation syndicale; renforcer les compétences personnelles et de leadership des femmes; accroître la solidarité entre travailleuses.

**Nature des barrières à éliminer :** sexe.

### **Présentation générale**

La FTS est la centrale syndicale de la Saskatchewan. Elle représente plus de 93 500 membres de 35 syndicats nationaux et internationaux.

### **Historique du programme**

Le projet PSUW a vu le jour en 1996. Initiative bénévole d'un groupe de syndiquées, le projet est toujours géré ainsi. Cara Banks, une employée de la FTS qui cotoie le projet PSUW depuis de nombreuses années, dit simplement : « il n'y avait pas assez de femmes dans les écoles syndicales ». À son avis, le projet PSUW a été créé « pour répondre à un besoin, soit un milieu éducatif où les femmes pourraient apprendre en toute sécurité ». La création d'une école syndicale pour femmes visait à éliminer des barrières comme la faible participation des femmes en présence d'hommes, et le fait que les participantes aux formations syndicales habituelles étaient souvent victimes de harcèlement.

La formation de quatre jours offre une grande variété de cours. Les 10 cours offerts en 2006, par exemple, portaient sur des sujets comme la santé et la sécurité, sur les activités quotidiennes du syndicat, sur Wal-mart ou sur les moyens de rendre son milieu de travail écologique. L'école offre un service de garde d'enfants sur place pour favoriser la participation des femmes.

### **Évolution du programme**

Après quelques années d'activité, les organisatrices ont décidé que tous les cours devraient être conçus et animés selon les principes de l'éducation populaire. L'éducation populaire a comme principe de base de partir de l'expérience des gens pour tenir compte des connaissances des participantes. Ce principe est considéré comme le point de départ de la transformation des organisations et des individus. L'éducation populaire est une forme d'éducation qui remet en question les rapports de force inéquitables que vivent les gens dans la vie en abordant des problèmes en classe.

Le projet PSUW était précurseur de la transition vers l'éducation populaire au sein du mouvement syndical des Prairies. Depuis sept ans, une formation est offerte aux personnes qui donnent la formation du projet PSUW, pour enseigner aux gens la conception et l'animation de techniques d'éducation populaire. Les cours du printemps de la FTS et du CTC font aussi partie de cette formation, qui contribue à étendre la portée des approches d'éducation populaire.

Les premières années, la diversité raciale n'était pas aussi grande qu'on l'aurait souhaité. Pour remédier à cette situation, le comité organisateur du projet PSUW a créé un programme de bourse pour les membres défavorisées, y compris les femmes de couleur (mais aussi les femmes non syndiquées et sans emploi). L'école et son personnel se servent couramment du *Guide d'intégration de l'éducation contre le racisme* du CTC. Cette année, le tiers des animatrices et des participantes étaient des femmes de couleur et des femmes autochtones. Le comité estime qu'une politique assurant la participation équitable des groupes de minorités visibles est une étape nécessaire si l'on souhaite améliorer constamment les choses.

Le comité souhaite également que l'école soit plus qu'une école conçue pour les femmes, et qu'une analyse féministe transparaisse dans tous les cours. En outre, des membres du comité organisateur ont l'impression que l'école doit absolument aborder les questions de classe. On a donc modifié les politiques et les cours pour y intégrer les notions d'équité raciale, de féminisme et de conscience de classe.

Un programme de mentorat a connu un essor important au cours des dernières années. Adrienne Paavo est l'une des artisanes de ce programme qui, explique-t-elle, « vise à augmenter le nombre de formatrices chez les syndiquées ». Malgré un cours d'éducation populaire et de formation des formatrices offert chaque année, la préparation n'était pas jugée suffisante. Le programme de mentorat donne également aux participantes un bon aperçu de l'organisation de l'école et les incite à prendre part au projet PSUW dans son ensemble. Même si toutes les femmes qui ont suivi le programme de mentorat cette année ont accepté de donner un cours, le but du programme est d'abord d'enseigner aux femmes les rudiments de l'éducation populaire pour qu'elles les appliquent à la lutte aux inégalités rencontrées autant dans les cours qu'à l'extérieur.

Un cours offert pour la première fois en 2006 reflète bien cette orientation. Le cours intitulé « Popular Education for Everyday Union Work » était animé par Barb Thomas et Darla Leard. Outre le programme de mentorat, ce cours montre que le projet PSUW s'est engagé à illustrer comment il est possible, par l'éducation, de transformer les organisations, non seulement par l'éducation formelle en classe, mais aussi en jetant un regard sur tous les foyers d'apprentissage au sein des organisations.

## **Retombées**

En 10 ans, le projet PSUW a profondément marqué le mouvement syndical dans les Prairies, et certainement en Saskatchewan. Cara Banks souligne que le projet PSUW « met de la pression sur le reste du mouvement syndical » en offrant de l'éducation

populaire féministe axée sur la conscience de classe à un grand nombre de femmes année après année. Des femmes qui ont fréquenté l'école sont devenues des participantes actives à tous les niveaux d'activité syndicale, tant comme membres élues que membres du personnel.

On constate les bienfaits de l'école d'après le nombre croissant de femmes qui prennent la parole dans les congrès, se portant à la défense de causes féministes. Les participantes utilisent souvent l'information et les connaissances acquises à l'école pour faire avancer les dossiers de condition féminine dans leur syndicat. Ce projet a donné aux femmes une place au sein du mouvement syndical où elles pouvaient se reconnaître et se retrouver.

### **Prochaines étapes**

Le projet PSUW subit en ce moment des changements pour le mieux. La transition vers une école et un mouvement féministes, fondés sur la conscience de classe et la lutte au racisme au sein du mouvement syndical, est une transformation stimulante tant pour les syndicats que leurs membres.

### **Sources complémentaires**

Site de la FTS : [www.sfl.sk.ca/schools.php](http://www.sfl.sk.ca/schools.php)

**Titre du programme :** Programme des congés-éducation payés (CÉP)

**Syndicat :** Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile (TCA)

**Personne-ressource :** Rick Rose, directeur de l'éducation, 416-497-4110,  
[Rick.Rose@caw.ca](mailto:Rick.Rose@caw.ca)

**Objectif initial :** amener les membres à mieux connaître le rôle du syndicat et leur propre rôle, favoriser le militantisme et former des défenseurs et défenseuses de la justice sociale.

**Nature des barrières à éliminer :** race, classe et sexe, dans un cadre de travail anti-oppression.

### **Présentation générale**

Le Syndicat des TCA est le plus important syndicat du secteur privé au Canada. Il défend les intérêts de plus de 285 000 membres des quatre coins du pays, dans la plupart des secteurs de l'économie, dont l'automobile, la fabrication de pièces automobiles, la fabrication générale, les pêches, l'hôtellerie et le jeu, les mines, le commerce de détail et les soins de santé.

### **Historique du programme**

Entré pour la première fois dans une convention collective en 1977 (celle d'un fabricant de pièces automobiles), le Programme des CÉP est financé par des contributions de l'employeur, calculées en cents par heure (ou, dans certains cas, selon un montant annuel fixe). Il a été négocié avec les trois grands constructeurs automobiles en 1979. En 2005, ces employeurs y consacraient sept cents par heure de travail; la contribution des petites entreprises est beaucoup moindre. Quelque 73 % des membres des TCA travaillent dans des unités où le Programme des CÉP est inscrit à la convention collective. Le Programme des CÉP rembourse les frais de déplacement et d'hébergement des participantes et participants, et compense les pertes salariales de ceux et celles qui prennent part aux programmes d'éducation en résidence d'une, deux ou quatre semaines. Une aide financière est offerte aux petites sections locales et aux petits syndicats pour diversifier la participation.

Le Programme des CÉP de quatre semaines se donne au Centre familial d'éducation de Port Elgin, en Ontario. Pour de nombreux dirigeants, dirigeantes et membres du personnel des TCA, ce programme de quatre semaines a joué un rôle primordial dans leur cheminement syndical. Il leur a en effet donné les outils d'analyse, les compétences et la confiance nécessaires pour qu'ils deviennent des défenseurs et défenseuses de la justice sociale et de bons leaders syndicaux.

## Évolution du programme

Réparti sur quatre mois (une semaine par mois), le programme aborde plusieurs thèmes clés : le syndicat, le milieu de travail, l'économie, la politique et les droits de la personne.

*Le syndicat* : Les syndicats servent de contrepoids aux employeurs dans les milieux de travail et favorisent les changements dans l'ensemble de la société. Les participantes et participants du Programme des CÉP étudient la structure des syndicats (d'hier et d'aujourd'hui) et l'influence des syndicats sur la vie des travailleurs et travailleuses. Les participantes et participants discutent du besoin fondamental de démocratie dans les syndicats, puis du rôle des syndicats par rapport à la démocratie dans les lieux de travail et la société en général. Le cours brosse un tableau des grandes luttes menées par les syndicats, en analysant les réussites comme les échecs, et propose une discussion sur les grands enjeux actuels des syndicats.

*Le lieu de travail* : Les travailleurs et travailleuses vendent leur travail. Qu'est-ce que cela signifie pour chaque personne? Qu'est-ce que tous et toutes ont en commun? Qu'est-ce qui distingue l'expérience de chacun et chacune? Quel rôle le travail joue-t-il dans nos vies, et comment nous sentons-nous à cet égard? Comment la nature du travail change-t-elle et qu'est-ce qui entraîne ces changements? Comment évaluons-nous ce qui se passe dans les lieux de travail, et que pouvons-nous faire (à court et à long terme) pour que les transformations appliquées à nos lieux de travail aient une incidence positive sur nos vies et sur la société?

*L'économie* : Les travailleuses et travailleurs jouent un rôle clé dans l'économie, et leurs voix sont rarement prises en compte quand vient le temps de prendre des décisions. On leur fait souvent sentir qu'ils n'ont rien à dire sur les politiques économiques qui touchent leur vie quotidienne. Cette session couvre de nombreuses notions économiques, notamment le fonctionnement de l'économie capitaliste (et ce qui ne tourne pas rond!) et pourquoi ce système fonctionne. Les participantes et participants étudient d'autres modèles économiques (d'anciens modèles ou des modèles d'ailleurs dans le monde) et discutent des forces et des faiblesses de ces modèles. Le cours aborde ensuite l'influence de l'économie mondiale sur notre économie, ainsi que les conséquences de la mondialisation de l'économie sur les travailleurs et travailleuses du Canada et d'ailleurs dans le monde.

*La politique* : Quel rôle politique jouent les travailleurs et travailleuses? Quels types de politiques, de systèmes et de structures seraient bénéfiques à tous les travailleurs et travailleuses? Comment les syndicats peuvent-ils provoquer des changements politiques à court et à long terme? Quels sont les exemples intéressants de travailleuses et de travailleurs qui ont pris le pouvoir politique ici et ailleurs? Quel genre de société voulons-nous bâtir, et quelles sont les écoles de pensée sur la façon d'atteindre nos objectifs?

*Les droits de la personne* : Le racisme, le sexisme, l'homophobie et les autres formes de discrimination divisent les travailleurs et les travailleuses. Cette session examine froidement le fonctionnement des systèmes d'oppression, et les conséquences de

l'oppression pour chacun et chacune d'entre nous. Stimulés par des vidéos, des conférenciers invités et des discussions entraînantes, les participantes et participants discutent des moyens de créer une égalité réelle parmi les travailleurs et travailleuses, et entre eux, et de la façon dont les membres des syndicats peuvent utiliser leur pouvoir collectif pour promouvoir la justice sociale.

Le Programme des CÉP renforce diverses compétences :

- Communication (écoute, argumentation, art de parler en public)
- Réflexion et analyse critiques
- Développement de la conscience syndicale (réunions, comités, congrès fictifs)
- Développement de la conscience communautaire (chaque personne élabore un projet « militant » durant le programme)
- Recherche (internet, entrevues, médias)

Grâce à la participation d'animateurs-travailleurs ou d'animatrices-travailleuses formés par le syndicat, l'apprentissage actif est un élément clé du Programme des CÉP. Les participantes et participants participent à des discussions, travaillent à deux, en petits groupes ou en plénière. Au moyen de films, de vidéos, de conférenciers invités, du travail par projet, d'études de cas, d'études de la couverture médiatique, de l'art et de la culture, le programme provoque la collaboration entre les participantes et les participants. L'apprentissage est conditionnel à l'établissement d'un milieu d'apprentissage respectueux et à la prise en compte des connaissances de chaque personne pour bâtir la confiance de chacune. Les anciens participants et participantes qualifient leur passage sur les bancs d'école d'« amusant, stimulant, difficile, excitant et enrichissant ».

Au milieu des années 1990, le Syndicat des TCA a ajouté plusieurs cours d'une semaine financés par le Programme des CÉP pour élargir les options éducatives offertes aux membres. Les thèmes proposés vont du traitement des griefs à la négociation collective, en passant par la santé et la sécurité, les réclamations à la CSST, les droits de la personne, la mondialisation, la participation aux activités syndicales et l'environnement.

En outre, le Programme des CÉP offre un volet leadership pour les femmes (Femmes impliquées = Femmes gagnantes). D'abord offert en un bloc de deux semaines au début des années 1990, ce programme a été divisé en deux programmes d'une semaine en 2002. Depuis, la participation a connu une hausse considérable. Un programme de leadership pour les personnes de couleur et les Autochtones, d'une durée de deux semaines, connaît lui aussi un franc succès.

Depuis 1989, les programmes de CÉP d'une semaine et de quatre semaines donnés à Port Elgin ont assuré l'éducation syndicale de base de plus de 16 000 membres. Malgré ce succès, le syndicat veut toujours élargir la palette d'options éducatives offerte à ses membres. N'ayant pas les moyens de participer aux Programme des CÉP de quatre semaines, les nouvelles et les petites sections locales s'en tiennent généralement au programme d'une semaine. Le syndicat national cherche des moyens de les aider

financièrement pour éliminer la barrière du coût. Il aimerait également diversifier la participation (provenance, secteur, âge, sexe, race, etc.). Le syndicat encourage ses sections locales à tenir compte de ces critères lors du processus de sélection des membres.

Le contenu du programme est continuellement revu et mis à jour. La dernière révision, datant de l'automne 2005, a amené la participation de 26 animateurs-travailleurs ou animatrices-travailleuses (formateurs et formatrices du Programme des CÉP).

### **Retombées**

À la fin du programme de quatre semaines, les participantes et participants ont la ferme conviction de vouloir contribuer à bâtir un monde meilleur pour les travailleuses et travailleurs du Canada et du monde. Leur passion pour la justice sociale est nourrie, ils ont plus confiance en eux et comprennent mieux la vie des travailleurs et travailleuses.

Dans un rapport d'examen des programmes d'éducation des TCA qu'ils ont produit récemment, Bob White et Jane Armstrong écrivent : « D'une voix unanime, les participantes et les participants au Programme des CÉP qualifient leur expérience de "transformatrice", "d'expérience qui m'a changé pour la vie" et de "fondamentale à notre syndicat". Il est incroyable de voir comment une formation de quatre semaines contribue à former des militants et militantes pour la vie [...]. Les dirigeantes et dirigeants et le personnel des syndicats locaux et nationaux auxquels nous avons parlé estiment que de 80 à 85 % des personnes qui ont suivi le programme de quatre semaines du Programme des CÉP demeurent des militantes et militants toute leur vie. » De 70 à 75 % des déléguées et délégués du Conseil québécois des TCA ont déjà suivi le Programme des CÉP.

### **Prochaines étapes**

En avril 2006, Bob White et Jane Armstrong ont fait une évaluation des programmes éducatifs du TCA. Leur rapport préliminaire, toujours à l'étude, s'intitule : « CAW Union Education: Shaping 'Time,' The Challenge of Change ». Selon ce rapport, le syndicat est à une croisée des chemins « où d'importants changements démographiques, économiques et sociaux entrecroisent le programme d'éducation de notre syndicat ».

Le syndicat a subi de grands changements démographiques au cours des 20 dernières années. Le nombre de membres a doublé. La composition du syndicat a changé : en 1985, 89 % des membres étaient du secteur de la fabrication, comparativement à 53 % en 2005; 80 % des membres venaient de l'Ontario en 1985, comparativement à 64 % en 2005; en 2005, 94 % des unités qui versaient des cotisations comptaient moins de 500 membres (soit un peu moins de 50 % des membres du Syndicat des TCA); seulement 28 unités comptaient plus de 1 000 membres, concentrés dans les secteurs de la construction automobile, de la fabrication de pièces d'automobile et le transport. La proportion de femmes et de personnes de couleur est aussi en croissance constante.

Depuis quelques années, on constate une baisse importante de la participation au programme de quatre semaines (presque 50 %). Le rapport révèle que les contraintes temporelles sont de plus en plus grandes, en raison de la garde d'enfants et du soin des personnes âgées, ainsi que du nombre croissant de membres qui ont des quarts de travail irréguliers ou qui cumulent plusieurs emplois à temps partiel. Les personnes de couleur, les Autochtones et les nouveaux immigrants sont sous-représentés dans le Programme des CÉP : il est difficile pour ces travailleuses et travailleurs d'assister à ces cours « sans accompagnement »; la formation en anglais est parfois intimidante, et ces membres subissent souvent les contraintes associées aux petits lieux de travail et aux emplois à temps partiels, de plus en plus courants.

Le rapport signale en outre : « S'il fallait cerner deux thèmes de discussion au sujet du Programme des CÉP, l'un serait l'importance du programme pour la formation de militantes et de militants syndicaux, et l'autre, la problématique des contraintes temporelles et des contraintes économiques, qui entravent la participation au programme de quatre semaines. »

Dans les mois à venir, les TCA étudieront les recommandations du rapport et analyseront les expériences tirées de l'examen du programme de 2005.

### **Sources complémentaires**

« Éducation syndicale et formation », Congrès 20<sup>e</sup> anniversaire des TCA sur la négociation collective, 2005 :

<http://www.tca.qc.ca/francais/congres-nego/congres2005partie10.pdf>

Bob White et Jane Armstrong, avril 2006, « CAW Union Education: Shaping 'Time,' The Challenge of Change. » (version préliminaire)

Johanna Weststar, « Union Education, Union Leadership and Union Renewal: The Role of PEL » dans Pradeep Kumar et Christopher Schenk, dir., *Paths to Union Renewal: Canadian Experiences*, Broadview Press, Peterborough, 2006.

**Titre du programme :** Certificat en études syndicales du Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile et de l'Université McMaster

**Syndicat :** Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile (TCA)

**Personne-ressource :** David Robertson, Service de l'organisation du travail et de la formation, [cawwork@caw.ca](mailto:cawwork@caw.ca), 416-495-3761

**Objectifs initiaux :** améliorer l'accès aux études postsecondaires; accroître l'utilisation de l'aide financière aux études prévue aux conventions; offrir un certificat en études syndicales personnalisé qui élargit la notion de la conscience de classe en partenariat avec un établissement d'enseignement postsecondaire (Université McMaster).

**Nature des barrières à éliminer :** accessibilité restreinte à l'éducation postsecondaire, travail par quarts, distance, mode d'enseignement.

### **Présentation générale**

Le Syndicat des TCA est le plus important syndicat du secteur privé au Canada. Il défend les intérêts de plus de 285 000 membres des quatre coins du pays, dans la plupart des secteurs de l'économie, dont l'automobile, la fabrication de pièces automobiles, la fabrication générale, les pêches, l'hôtellerie et le jeu, les mines, le commerce de détail et les soins de santé. Le certificat en études syndicales du Syndicat des TCA et de l'Université McMaster est offert aux plus de 42 000 membres qui travaillent pour les trois grands constructeurs automobiles (General Motors, Daimler-Chrysler et Ford) ou à l'usine CAMI.

### **Historique du programme**

Le certificat en études syndicales du Syndicat des TCA et de l'Université McMaster a été créé en 2000. Plusieurs conventions collectives comportent un programme d'aide financière aux études qui donnent aux travailleuses et travailleurs la possibilité de se faire rembourser, par l'employeur, les droits d'inscription à des cours approuvés liés à l'emploi suivis dans des établissements d'enseignement et réussis. Toutefois, comme l'a fait remarquer David Robertson, très peu de membres utilisaient ce programme, et les établissements d'enseignement postsecondaire n'étaient pas très accommodants envers les travailleuses et les travailleurs, en particulier ceux et celles qui travaillaient par quarts.

Le syndicat comptait également parmi ses membres des personnes qui, après avoir suivi le Programme des CÉP, en voulaient plus. Le Programme des CÉP leur avait ouvert de toutes nouvelles possibilités.

Conscient de la situation, le Syndicat des TCA a entrepris des pourparlers avec le Département des études syndicales (Labour Studies) de l'Université McMaster à propos de la création d'un nouveau programme. Aujourd'hui, tout cours élaboré dans le cadre du programme de certificat est jugé admissible au remboursement par l'employeur. En fait,

c'est même l'employeur qui paie directement les droits de scolarité sur présentation de la facture (plutôt que la procédure administrative habituelle, beaucoup plus lourde, d'accorder le remboursement une fois le cours réussi).

Les cours se donnent après les heures de travail, mais selon un horaire qui tient compte des quarts de travail, et dans les bureaux ou des locaux du syndicat.

### **Évolution du programme**

Quelque 250 membres sont inscrits au programme en ce moment, la plupart pour un engagement de trois ans. L'aide financière prévue à la convention s'élève à 3 250 \$ par année.

Le programme de certificat en études syndicales est un modèle éducatif qui puise à même les forces de l'éducation des adultes, de l'éducation syndicale, de l'éducation populaire et des études syndicales. « J'espère que nous évitons leurs faiblesses », ajoute David Robertson. Les cours proposent des travaux d'équipe, des lectures, des vidéos, des discussions et des cours magistraux pour tenir compte des divers styles d'apprentissage.

Les visioconférences sont une innovation intéressante. Elles permettent de relier cinq ou six endroits simultanément. Tous les bureaux régionaux des TCA sont munis du matériel nécessaire pour les visioconférences. Dans le cadre d'un cours spécialisé sur l'actualité, par exemple, on se sert de la visioconférence pour communiquer en direct avec des gens de partout dans le monde. Le cours sur l'actualité porte sur la nouvelle de l'heure. En 2006, un des cours a porté sur la politique étrangère du Canada, notamment par rapport à Haïti et à l'Afghanistan.

Lors des visioconférences, une personne assure la modération dans un lieu central, et une personne dirige les discussions à chacun des autres endroits. La conférence de 20 minutes de l'invité ou invitée du jour est suivie d'une pause et d'une discussion locale, animée par la personne qui dirige les discussions à cet endroit. Une période de questions au conférencier ou à la conférencière est ensuite prévue, suivie d'une autre allocution brève du conférencier ou de la conférencière et d'une conclusion.

Le programme de certificat préconise les technologies les mieux adaptées possibles à l'éducation syndicale (les cours conventionnels par Internet et les cours par correspondance n'ont pas donné de bons résultats). Le syndicat ne souhaite pas que la technologie remplace les discussions face à face. C'est une position qui s'oppose à celle de nombreux employeurs, pour qui tout ce qui est informatisé est nécessairement bon. Le programme tient compte des styles d'apprentissage des membres, tout en utilisant la technologie pour faire des choses qui seraient impossibles autrement.

Toute personne qui obtient son certificat en études syndicales se verra créditer l'équivalent d'une demi-année si elle s'inscrit par la suite à un programme menant à un grade aux universités McMaster, Athabasca ou Windsor.

## **Retombées**

La deuxième vague de finissantes et de finissants du programme – 50 personnes – a terminé en juin 2006. Le programme a atteint son objectif d'accroître l'utilisation du programme d'aide financière. Par la même occasion, les participants, tant les militantes et militants syndicaux que les membres à leur première expérience d'éducation syndicale, ont bénéficié d'un apprentissage unique.

## **Prochaines étapes**

Les conceptrices et concepteurs de cours du syndicat créent sans cesse de nouveaux cours pour le programme de certificat. Comme les gens qui ont terminé le programme veulent continuer à étudier, le Syndicat des TCA et McMaster étudient maintenant la possibilité d'offrir un certificat avancé.

## **Sources complémentaires**

Voir le site internet du programme :

<http://socserv.socsci.mcmaster.ca/labourstudies/cawmac/>

« Éducation syndicale et formation », Congrès 20<sup>e</sup> anniversaire des TCA sur la négociation collective, 2005 :

<http://www.tca.qc.ca/francais/congres-nego/congres2005partie10.pdf>

**Titre du programme :** Programme sur le mentorat

**Syndicat :** Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

**Personne-ressource :** Bob Hatfield, directeur de l'éducation, 613-230-5800 poste 233, [rhatfield@cep.ca](mailto:rhatfield@cep.ca)

**Objectif initial :** accroître le militantisme, former la prochaine génération de dirigeantes et de dirigeants syndicaux et élargir la portée de l'apprentissage et de l'action accessible aux jeunes membres et aux membres des groupes revendiquant l'équité.

**Nature des barrières à éliminer :** barrières qui nuisent aux jeunes membres et aux militantes et militants membres des groupes revendiquant l'équité.

### **Présentation générale**

Le SCEP est un syndicat national dont les 150 000 membres sont répartis un peu partout au pays. Ils travaillent dans les domaines des télécommunications, du pétrole, de l'électricité, des pâtes et papiers, des médias imprimés et télévisés, et dans d'autres secteurs de l'économie. Le programme d'éducation du syndicat est un bon programme, mais, comme dans la plupart des syndicats, seule une minorité de militantes et de militants participe aux cours structurés. Depuis quelques années, le syndicat se demande comment retrouver l'énergie et le soutien des premières années, alors que les membres d'expérience aidaient la génération suivante et lui donnaient les moyens d'exercer son propre leadership. Étant donné que plus de 80 % des membres du SCEP ont accès à un ordinateur, le tout se fait en ligne.

### **Historique du programme**

Adopté lors du congrès de 2004, le Programme sur le mentorat fait un jumelage entre les membres intéressés du SCEP et des membres expérimentés, qui servent de mentors. Les mentors conseillent les militantes et les militants et guident leur développement en tant que leaders. Un mentor ne peut être un représentant ou une représentante du personnel ni fonctionnaire syndical à plein temps. Le programme favorise l'unité syndicale, le militantisme social et l'éducation, pour former des successeurs aux dirigeantes et dirigeants actuels à partir d'un bassin de membres informés, compétents et engagés.

Les principaux arguments qui ont vendu les déléguées et délégués à cette idée sont les suivants :

- Le syndicat connaît une situation démographique particulière, puisque la majorité des membres du personnel et des dirigeantes et dirigeants de sections locales sont dans la cinquantaine et seront partis dans 10 ans; il ne faudrait pas laisser le syndicat en mauvaise posture.
- Le mentorat est un moyen de se faire connaître à l'extérieur de son cercle de travail immédiat et d'élargir le bassin où puiseront les dirigeants et dirigeantes lorsqu'ils

auront besoin par exemple de responsables du recrutement, de formateurs ou de formatrices, de représentants ou représentantes du personnel.

- L'objectif consiste à accroître le militantisme en offrant le soutien continu d'un membre d'expérience.

Le programme invite les gens à franchir quatre niveaux d'étude et d'action de manière à se perfectionner comme dirigeant ou dirigeante. Chaque niveau d'étude comporte quatre modules de formation : Formation syndicale, Expérience pratique en syndicalisme, Militantisme communautaire et Auto-apprentissage.

### **Évolution du programme**

Le programme a vu le jour en juin 2006. Dans les six premières semaines, 46 personnes s'étaient inscrites, et l'on comptait plus de 100 inscriptions à la fin d'octobre. L'une des principales difficultés était de recruter un nombre suffisant de mentors; au début, neuf personnes seulement se sont portées volontaires. Il y avait un peu de confusion au départ, car certains des membres qui voulaient être participants avaient assez d'expérience pour être mentors. Il a fallu préciser que le profil des personnes acceptées au programme était aussi élevé pour les participantes et les participants que pour les mentors, et que certaines avaient suffisamment d'expérience informelle pour devenir mentor. On encourage les mentors à adapter les étapes à chaque personne et à se servir de leur jugement concernant les équivalences plutôt qu'à s'en tenir rigoureusement aux exigences.

Une des exigences du premier niveau est de suivre le cours sur la lutte au harcèlement et la sensibilisation à la diversité, dont le coût est absorbé par le syndicat local. Ce cours de trois jours répond à un nombre croissant de demandes et de plaintes venant des lieux de travail. Les participantes et les participants abordent la réalité du changement et expriment leurs sentiments par rapport aux faits rapportés (« est-ce que cette situation vous met en colère, vous rend triste...? ». Pour les militantes et les militants, il est important d'être au courant des enjeux comme les accommodements ou le harcèlement par Internet et d'amorcer une réflexion basée sur une évaluation de leur propre convention collective et l'élaboration d'un plan d'action pour leur section locale.

### **Retombées**

On obtiendra une idée des retombées potentielles en examinant le deuxième niveau du programme, qui porte sur l'acquisition de compétences en leadership :

#### *Formation syndicale*

Au niveau 2, les militantes et militants du Programme sur le mentorat suivent un ou deux cours supplémentaires, par exemple : Délégué et déléguée 2, Délégué et déléguée avancé, Dirigeant et dirigeante de section locale 2, Négociation collective de base, Responsable financier, Secrétaire de séance, Cours sur l'équité, Organisation syndicale, Régimes de retraite, Histoire syndicale, Santé et sécurité au travail (avancé) ou autres cours équivalents.

### *Expérience pratique en syndicalisme*

Les militantes et militants qui participent au programme discutent avec leurs mentors de la façon de poursuivre les activités syndicales amorcées au niveau 1, et des moyens de renforcer ses compétences en leadership au sein du syndicat. On les incite à participer à une activité de revendication de l'équité, par exemple un cours sur la lutte au racisme, une conférence sur les droits des femmes, un congrès de travailleuses et travailleurs handicapés ou des jeunes travailleuses et travailleurs, une activité du jour de la fierté homosexuelle ou de la journée internationale de la femme. Les mentors suggèrent aux participantes et participants de prendre part aux activités du syndicat, par exemple : participer activement aux réunions syndicales (proposer des résolutions, les commenter, etc.), coprésider un comité (comité local des communications, comité des femmes, comité des jeunes travailleurs et travailleuses, comité d'éducation, etc.), participer à la création d'un comité, militer pour la santé et la sécurité au travail, travailler à l'organisation d'une campagne, se faire élire à un poste (déléguée ou délégué, syndic, membre de l'exécutif ou du comité de négociation), devenir un conseiller syndical ou une conseillère syndicale, coordonner les activités de grève ou devenir chef de piquets, participer activement au conseil de travail du district, participer à une conférence du mouvement syndical, assister au congrès du syndicat.

### *Militantisme communautaire*

Au niveau 2, les militants et militantes poursuivent les activités de militantisme communautaire, politique, syndical ou pour la justice sociale qu'ils ont commencées au niveau 1. Les militants et militantes aborderont avec leurs mentors les façons de jouer un rôle de leader dans la communauté. Ils participent à l'une des activités suivantes : devenir membre du conseil d'administration d'un refuge pour femmes; occuper un poste au comité exécutif d'une association de comté; représenter le syndicat à la table d'une coalition (lutte à la pauvreté, lutte au racisme, soins de santé); organiser une collecte de denrées pour une banque alimentaire parrainée par le syndicat; coordonner une campagne locale parrainée par le SCEP (soins de santé, renouveau économique); faire des présentations dans les écoles secondaires sur les syndicats, sur la lutte au racisme, sur la condition féminine; autres activités équivalentes.

### *Auto-apprentissage*

Au niveau 2, les militantes et militants du Programme sur le mentorat approfondissent leur compréhension du mouvement syndical, de sa structure et de ses objectifs. Avec leurs mentors, ils parlent de ce qu'ils savent déjà du mouvement syndical. Ensemble, ils dressent un plan d'étude personnelle qui permettra au militant ou à la militante de se familiariser avec la structure, la direction, les mécanismes décisionnels, les politiques et l'histoire du mouvement syndical.

Suggestions de ressources :

- En ligne : site internet du CTC et de la FTQ, *Just Labour*, Labour Start, Straight Goods, rabble.com, sites internet d'autres syndicats et organisations syndicales.
- Histoire syndicale : Boudreau et Roback, Fournier (FTQ, Laberge), Murray et Tremblay, Seymour, Morton, Heron, *Labour/Le travail*.
- Magazines progressistes comme *Our Times*, *Le Monde Ouvrier*.

Il est encore tôt pour évaluer les retombées du programme, mais les commentaires des déléguées et délégués au congrès 2006 étaient très positifs.

### **Sources complémentaires**

Voir le site internet du syndicat : [www.cep.ca](http://www.cep.ca) (il faut avoir un lecteur flash et cliquer sur le cube tournant dans le coin supérieur droit de la page d'accueil.)

**Titre du programme :** Programme de leadership

**Syndicat :** Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

**Personne-ressource :** Johanne Labine, agente du Programme d'éducation,  
[labinej@psac.com](mailto:labinej@psac.com), 613-560-4273

**Objectif initial :** proposer de nouveaux outils aux dirigeants et dirigeantes intermédiaires de l'AFPC pour les aider à exercer leur rôle efficacement.

**Nature des barrières à éliminer :**

- amener les dirigeants et dirigeantes intermédiaires à étudier les liens entre leur leadership et leur travail de lutte à l'oppression et à les mettre à profit;
- inclure les membres des comités nationaux d'équité en tant que dirigeants et dirigeantes à part entière de l'organisation, et concevoir des activités éducatives pour assurer cette reconnaissance.

**Présentation générale**

L'AFPC est un syndicat national dont une bonne partie des 150 000 membres travaillent pour des ministères ou agences du gouvernement fédéral et occupent un large éventail de professions associées à la prestation de services gouvernementaux. Les membres de l'AFPC travaillent aussi dans des domaines où s'élèvent souvent des obstacles pour les populations marginalisées du Canada (agentes et agents des douanes, agentes et agents de programme aux Affaires indiennes et du Nord, agentes et agents des pêches, de l'immigration, de l'assurance-emploi et autres). Toutefois, un nombre croissant de membres de l'AFPC travaillent dans le secteur privé, par exemple dans des refuges pour femmes, des universités, des agences de sécurité ou des casinos. Dans le Nord, l'AFPC représente la plupart des travailleuses et travailleurs syndiqués qui travaillent pour les gouvernements du Yukon, du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest, et même de certaines municipalités. Des initiatives d'équité relatives à l'embauche (par des mesures d'équité en matière d'emploi) et à la réforme structurelle de l'organisation (par des politiques et des mécanismes visant à faciliter l'auto-organisation) existent à l'AFPC depuis plusieurs années.

**Historique du programme**

Au début, le Programme de formation des dirigeantes et dirigeants nationaux répondait aux besoins en matière de leadership de nos Éléments. Après la régionalisation de l'AFPC, il est ressorti clairement que l'AFPC avait besoin de recentrer sa formation du leadership afin d'inclure les dirigeantes et les dirigeants élus aux conseils de région ainsi qu'au Réseau national autochtone, inuit et métis (Réseau NAIM) et au Comité d'accès à l'égalité (CAE), pour les mettre à égalité avec le groupe précédent de dirigeantes et de dirigeants.

Il a donc fallu se retrousser les manches assurer la conception et la livraison d'un premier cours destiné à 200 personnes, dont la participation a été entièrement financée par le budget central de l'AFPC, entre le moment où la décision s'est prise (octobre 2005) et le congrès national de mai 2006. La réussite du premier cours (d'une durée de deux jours) était jugée essentielle à l'obtention de financement supplémentaire, adopté au Congrès 2006, pour un autre cours de trois jours durant l'exercice financier 2007. La participation à cette deuxième étape de formation au leadership serait étendue à tous les dirigeants et dirigeantes intermédiaires (400 membres).

## **Évolution du programme**

Un groupe témoin, composé de dirigeantes et de dirigeants, nouveaux et d'expérience, des quatre groupes clés ciblés par le programme, a été formé. Deux points sont vite ressortis : d'abord que le Réseau NAIM et le CAE avaient plutôt un rôle consultatif qu'un rôle décisionnel, qu'ils avaient des responsabilités considérables, mais peu de ressources pour accomplir leur travail et peu de soutien du reste du syndicat; ensuite que le bagage de connaissances des participantes et participants des quatre groupes était très variable, ce qui rendait l'approche commune difficile, mais nécessaire.

La direction nationale du syndicat de l'époque, Nycole Turmel et John Gordon, ainsi que les responsables du Programme d'éducation de l'AFPC, ont autorisé une approche active, participative et axée sur la présentation de problèmes. Ils ont aussi engagé des fonds pour la production de quatre vidéos de moins de cinq minutes, qui mettaient en scène les tensions associées à la transition vers une organisation plus équitable, sans proposer de solutions toutes faites. Les scénarios ont été composés par le personnel et une équipe de consultants en éducation, puis approuvés, filmés avec des acteurs et actrices syndiqués en anglais et en français, tout cela en moins de deux mois. N'eut été de la compétence de Don Bouzek, militant syndical de longue date et réalisateur-producteur de vidéos, de Ground Zero Productions à Edmonton, il aurait été difficile de réaliser ce projet dans les limites temporelles et budgétaires établies.

L'objectif général de la phase d'orientation était de renforcer les rapports qui unissent les dirigeants et dirigeantes, le syndicat et leurs rôles de promotion du mouvement syndical dans le contexte politique et économique actuel. Nous vous présentons ici les objectifs du programme de deux jours.

### *Objectifs de la première journée : notre place sur la scène mondiale et dans l'AFPC*

1. Indiquer où chaque personne se situe comme militant, militante, dirigeant ou dirigeante tant dans l'AFPC que dans les collectivités.
2. Cerner et étudier les répercussions sur nos membres des nouvelles méthodes de travail et de gestion.
3. Établir des liens entre les changements dans nos milieux de travail et la mondialisation des marchés, et nommer les grands acteurs mondiaux.
4. Étudier la structure de l'AFPC et nos rôles dans l'organisation.

5. Examiner divers moyens de faire avancer les choses dans la structure de l'AFPC.
6. Montrer comment les rôles de chaque personne en tant que dirigeant ou dirigeante diffèrent et comment ils sont interreliés – Éléments, régions, CAE, NAIM.

*Objectifs de la deuxième journée : bâtir la capacité collective par le leadership*

1. Définir nos identités et expériences sociales en tant que sources de connaissances pour bâtir la capacité collective.
2. Cerner les possibilités de renforcer la capacité collective en favorisant l'équité dans le travail quotidien des syndicats.
3. S'exercer à la pensée critique et aux stratégies créatrices dans la vie syndicale de tous les jours.
4. Examiner les éléments d'un leadership efficace.
5. Évaluer le cours et nos prochains objectifs en tant que dirigeantes et dirigeants syndicaux élus.

## **Retombées**

Les trois « amorces vidéo » ont joué un rôle central dans les cours de la première phase, qui ont été donnés à 200 dirigeantes et dirigeants de l'AFPC pendant deux jours, à 12 endroits différents, durant une période de 3 mois. Par exemple, durant l'après-midi de la première journée, l'équipe de formation a présenté une vidéo de quatre minutes intitulée « Zone de confort », qui illustre les tensions associées à la cumulation de plusieurs rôles et mettait en scène une dirigeante de couleur (Mélanie) et une dirigeante blanche (Suzanne). Suzanne, présidente d'un Élément, demande à Mélanie, nouvellement élue au comité exécutif de l'Élément, de consacrer moins de temps aux dossiers locaux pour se consacrer davantage aux « grands enjeux ». Mélanie fait valoir qu'en raison de la sous-représentation des personnes de couleur parmi les dirigeantes et dirigeants de l'AFPC, elle devient le point de contact de la plupart des membres de minorités visibles. L'équipe de conception a pris soin de faire en sorte qu'aucune des deux femmes ne soit entièrement « bonne » ou « méchante », et la vidéo se termine par une invitation aux spectateurs et spectatrices à imaginer la suite des événements et à en discuter.

La deuxième journée, une autre vidéo présente une conversation à la pause-café entre un dirigeant blanc d'un conseil de région ayant une longue expérience et un jeune militant autochtone. La troisième vidéo a servi à préparer le terrain pour un jeu de rôles portant sur les contraintes (le manque d'énergie et d'argent) entourant une grande campagne populaire visant à protéger le régime public d'assurance-santé. Les trois vidéos présentent le plus fidèlement possible le type de conversations qu'ont les membres du syndicat à propos de l'équité, sans présenter de conclusion « correcte ». Pour canaliser l'énergie déployée par de tels outils, il fallait proposer des lectures préparatoires pertinentes et compter sur une équipe de formation bien préparée et capable de maintenir un climat de respect et de soutenir la curiosité lorsque des conversations poignantes s'engagent entre les membres du groupe.

## **Prochaines étapes**

Au congrès de 2006, les membres ont approuvé le financement d'une deuxième phase de « renforcement des compétences » de l'ensemble des dirigeantes et dirigeants intermédiaires de l'AFPC. En allongeant la période de préparation, nous espérons pouvoir élargir la participation au processus d'élaboration et soutenir le grand intérêt suscité par les amorces vidéo.

## **Sources complémentaires**

Voir <http://www.psac.com/what/education/index-f.shtml>

**Titre du programme :** Le Mur – À la lumière de la vie des femmes : Changer l'économie d'aujourd'hui

**Centrale syndicale :** Congrès du travail du Canada (CTC), Service de la condition féminine et des droits de la personne

**Personne-ressource :** Bev Burke, [bevburke@i-zoom.net](mailto:bevburke@i-zoom.net), 905-352-2430

**Objectif initial :** amener les femmes à discuter des disparités entre les sexes et de l'économie.

**Nature des barrières à éliminer :** sexe et liens avec le reste du monde. De nombreuses femmes estiment ne pas avoir tellement de connaissances sur l'économie et considèrent ce sujet très complexe. Leur perception est préoccupante, car dans les faits, les femmes savent beaucoup plus de choses qu'elles ne le croient. Elles doivent mettre au jour leurs connaissances pour réussir à prendre part aux discussions syndicales, telles que des négociations, qui comportent un volet économique. Dans l'économie traditionnelle, le travail des femmes est souvent invisible ou sous-évalué. Il convient donc de faire en sorte que leur contribution devienne visible.

### **Présentation générale**

Le programme présente une méthode d'atelier dont l'objectif est de construire une image qui réunit le travail des femmes et l'économie. De nombreuses femmes se sentent à l'aise avec une méthode d'apprentissage participative et visuelle, mais seulement dans certains cas a-t-on pu étudier les problèmes économiques de cette façon. Le programme du Mur explore la manière dont l'économie touche les femmes, en particulier les femmes qui appartiennent à des groupes qui revendiquent l'équité, la manière dont l'économie touche différemment les hommes des femmes et les moyens à prendre pour apporter des changements. Cette approche se définit souvent comme une analyse de l'économie fondée sur les disparités entre les sexes. Elle repose sur la participation de femmes appartenant à des syndicats, à des organismes confessionnels et à des groupes communautaires, dans des discussions sur la stratégie économique habituellement dominée par les hommes.

Le Mur a été présenté dans des syndicats de partout au pays et des sections de l'Internationale des Services Publics (ISP) de par le monde. À une grande échelle, le Mur a donné aux femmes une plus grande confiance en elles et leur a permis de mieux comprendre des problèmes complexes, comme le commerce international, dont les répercussions se font sentir dans la vie de tout le monde, pas seulement dans la vie des hommes.

### **Historique du programme**

À la fin des années 1990, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a demandé aux auteures originales, Suzanne Doerge et Bev Burke, de créer un atelier pour sa

conférence des femmes. Le SCFP avait en tête une adaptation de la méthode « Ah-hah » élaborée dans les années 1980 par GATT-Fly, un projet œcuménique pour la justice économique. À cette époque, Suzanne Doerge travaillait sur le problème de la pauvreté avec des groupes de femmes œuvrant dans des églises, où la première version du Mur a été mise en application. Le programme a par la suite gagné de la popularité dans tout le Canada comme partie intégrante des préparatifs de la Marche mondiale des femmes, en 2000. Ensuite, le Mur a été présenté dans des réseaux de syndicats internationaux.

Les femmes syndicalistes estiment que la méthode visuelle proposée contribue à mieux leur faire comprendre la manière dont les différents éléments interagissent ainsi que l'incidence des problèmes généraux dans leur vie de tous les jours. Les jeunes femmes disent apprécier tout particulièrement la méthode interactive, et celles qui possèdent une éducation formelle moins poussée affirment se sentir à l'aise de participer, puisque la méthode ne requiert pas de grandes capacités de lecture et d'écriture.

### **Évolution du programme**

Le programme du Mur s'est un peu simplifié au cours des six dernières années. Comme les animatrices syndicalistes avaient peu de temps pour se préparer, elles considéraient la version initiale trop exigeante. Aujourd'hui, le nouveau manuel comprend de la documentation prête à photocopier, ce qui réduit le temps à consacrer à la préparation des grandes feuilles. Du point de vue analytique, le processus présentait d'abord une pierre au bas du mur pour amener les participantes à s'intéresser aux fondations du capitalisme et du racisme. Mais il était très complexe pour les animatrices ou animateurs de l'expliquer, alors la pierre a été déplacée au milieu du mur, ce qui a eu pour effet de réduire sa signification structurelle. La version révisée insiste maintenant sur l'équité. Au cours des ateliers, les participantes inscrivent sur le mur le nom des groupes de femmes les plus touchés : les jeunes, les paysannes, les Autochtones et les femmes de couleur.

La présentation du Mur dans les syndicats a débuté avec le SCFP et s'est poursuivie à la conférence des femmes du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). Plus tard, le STTP a adapté le Mur pour sa première conférence sur les droits de la personne, et le CTC a demandé à Suzanne Doerge de l'adapter pour sa conférence sur la privatisation. Le premier manuel du Mur a été rédigé en 2000, pour la Marche mondiale des femmes. À partir de ce moment-là, les femmes d'un peu partout ont commencé à établir des contacts, comme l'a fait une représentante de la section de l'Australie de l'ISP, responsable de l'éducation, qui a fait une visite au CTC. Puis, l'ISP a proposé à Bev Burke et à Suzanne Doerge de préparer une version courte du programme du Mur pour les femmes des Amériques. La réussite a provoqué une véritable onde de choc. Depuis lors, on a présenté le Mur en Asie du Sud-Est et en Afrique. Le programme a connu un succès retentissant dans chacune de ces régions du monde, avec comme seul facteur commun l'engagement des participantes dans les syndicats du secteur public.

Le programme pouvait dorénavant s'utiliser à l'échelle internationale. Suzanne Doerge a donc organisé des ateliers sur la santé publique pour des infirmières et infirmiers de plusieurs pays, y compris du Vietnam et du Salvador, et Bev Burke a veillé à la plupart

des adaptations faites pour des syndicats canadiens. Pour la liste complète, consulter la page

[www.wallworkshop.com/French/whoUsedIt/ListofOrganizations/TradeUnions.html](http://www.wallworkshop.com/French/whoUsedIt/ListofOrganizations/TradeUnions.html).

De tous les syndicats canadiens, le SCFP est le seul qui a présenté le Mur partout au pays. Il a maintenu l'approche originale, à savoir l'application à l'économie, mais a également adapté le programme à des secteurs particuliers dans le cadre de conférences et de cours adressés aux femmes. Les adaptations font maintenant partie du programme, qui s'ajuste ainsi mieux aux contextes dans lesquels les participantes se trouvent. Bev Burke a aussi travaillé avec des instructrices du Syndicat des Métallos dans le cadre du programme Femmes d'acier. Le Mur a ensuite été adapté pour la conférence des femmes du syndicat international, tenue à Pittsburgh, où il utilisait des données provenant des États-Unis et portait particulièrement sur le travail avec des groupes communautaires.

D'autres syndicats ont eu recours au Mur, comme le CTC, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et, plus récemment, le Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile (TCA), en 2006. Auparavant, les TCA avaient présenté un atelier du Mur lors de leur conférence des femmes, mais cette fois-ci, ils l'ont adapté pour le présenter à l'ensemble des participantes de la conférence, soit près de 200 femmes, avec l'objectif d'étudier la question de la violence sous plusieurs angles, de la violence domestique à la guerre entre les pays. Le haut du mur a donc changé pour illustrer les coûts de la violence, et le milieu du mur représentait le soutien sociétal à la violence, tel que l'économie, les médias et les politiques gouvernementales.

Le site internet, [www.wallworkshop.com](http://www.wallworkshop.com), constitue la principale nouveauté depuis 2004. L'argent nécessaire à la publication de documents et à la création du site internet provient de femmes des milieux syndical et religieux, qui avaient comme objectif de voir la manière dont les autres femmes se servent du Mur et de rendre le programme accessible aux femmes d'autres pays. Le site internet est rédigé en espagnol, en français et en anglais. La contribution de l'AFPC consiste à mettre à jour le site français, tandis que le Syndicat des Métallos se charge des textes espagnols (imprimés), que les Nicaraguayens s'occupent de l'ensemble du site espagnol et que Suzanne Doerge est responsable du site anglais. Presque tout le travail s'est fait bénévolement, y compris la rédaction de deux éditions du manuel. Les coûts se rapportent au travail technique lié au site internet ainsi qu'à l'impression du manuel.

## **Retombées**

Selon Suzanne Doerge, le moment fort de l'atelier consiste à passer du sentiment d'impuissance au sentiment de pouvoir. L'exercice d'alignement auquel se livrent les participantes contribue à ce changement. Au cours de l'exercice, elles discutent du pouvoir qu'elles exercent *réellement* dans le monde. Elles cherchent également à déterminer l'origine de leur force et leurs alliés potentiels. « Ainsi s'amorce le virage, quand elles prennent conscience de leur propre pouvoir à changer le monde. »

Bev Burke souligne le pouvoir du dessin puisqu'il permet la représentation d'expériences très concrètes de la vie des femmes syndicalistes ainsi que des différentes connexions établies. Elle souligne l'importance de travailler avec les femmes sur les aspects de leur vie qui touchent à la maison et à la communauté, et non seulement au lieu de travail ou au syndicat. Le problème du travail non rétribué des femmes fait alors surface, ce qui fait dire à M<sup>me</sup> Burke : « Le principal objectif de mon travail est de m'assurer que les gens ressortent avec un plus grand sentiment de pouvoir qu'au début. Dans les ateliers du Mur, les femmes se rendent vraiment compte qu'elles ne sont pas seules, et à cet égard, l'objectif est atteint. »

### **Sources complémentaires**

Suzanne Doerge et Bev Burke, *Starting with Women's Lives: Changing Today's Economy*. Guide d'animation d'un atelier visuel. Disponible au [www.wallworkshop.com](http://www.wallworkshop.com).

Lorraine Endicott, « Starting with Women's Lives: A gender-based economic analysis », *Our Times*, février-avril 2003.

**Titre du programme :** Centres de formation et d'éducation des TUAC Canada

**Syndicat :** Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) Canada

**Personne-ressource :** Bryan Neath, coordonnateur national, Service national de formation et d'éducation, 416-675-1104 poste 253, [bneath@ufcw.ca](mailto:bneath@ufcw.ca)

**Objectif initial :** créer un lieu où les membres acquièrent des compétences et des aptitudes qui leur permettent de progresser dans leur milieu de travail, d'améliorer leur qualité de vie et de s'investir davantage dans le syndicat ainsi que dans le mouvement syndical.

**Nature des barrières à éliminer :** travail à temps partiel, sexe, obligations familiales, travail par quarts.

### **Présentation générale**

Les TUAC Canada représentent plus de 230 000 personnes de partout au pays. Les membres travaillent dans les secteurs de l'alimentation, du commerce de détail, de la fabrication et des services. Bien que le syndicat compte encore quelques sections locales de tailles variées qui regroupent les membres d'un seul lieu de travail, il tend de plus en plus à mettre sur pied des sections locales élargies issues de fusions. Plusieurs sections locales comptent, par exemple, des membres dans toute une province.

### **Historique du programme**

En 1981, la section locale 1977 des TUAC a négocié un fonds de formation en fiducie et six ans plus tard, le centre de formation Cliff Evans a été créé. Dès sa première année, le centre a offert le premier cours de formation axée sur de nouvelles compétences dans les secteurs de la pâtisserie et des fruits et légumes. En offrant une telle formation, le syndicat avait comme objectif d'aider ses membres à temps partiel à accéder à des postes à plein temps et d'aider les femmes à accéder à des postes traditionnellement occupés par les hommes. Depuis lors, plus de 20 000 certificats de fin d'études ont été délivrés.

La réussite de la section locale 1977 a inspiré d'autres sections à négocier et à créer des fonds de formation en fiducie. Dans presque tous les cas, les fonds sont gérés par le syndicat. Tous ces fonds proviennent de contributions de l'employeur négociées pour correspondre à un certain nombre de cents par heure par employé. Depuis les années 1990, neuf autres sections locales ont ouvert des centres de formation.

Les centres offrent une formation gratuite à tous les membres et prennent en considération les contraintes temporelles liées au travail par postes ou aux obligations familiales. Les programmes les plus courants portent sur les équivalences secondaires,

l'anglais langue seconde et les cours d'appoint d'anglais. La plupart des cours sont donnés par des membres ou le personnel syndical.

### **Évolution du programme**

Le Service national de formation et d'éducation des TUAC Canada offre un soutien continu aux centres de formation, y compris un congrès annuel pour les formatrices et formateurs, dont le programme est préparé par un comité formé de membres de la direction de centres de formation. Le congrès de 2006 s'adressait principalement aux formatrices et aux formateurs, et portait sur de nouveaux cours et de nouvelles techniques de formation. Par exemple, on y a présenté des démonstrations de jeux créés avec PowerPoint sur le modèle de *Jeopardy*, *Who Wants to Be a Millionaire* et *Hollywood Squares*, ainsi que le contenu de cours portant notamment sur l'éducation syndicale. Par ailleurs, le Service national offre de l'aide à l'enseignement de cours qui portent sur la santé-sécurité, le syndicalisme et la formation des formateurs et formatrices, ainsi que pour l'établissement de fonds en fiducie et l'obtention de fonds publics.

La section locale 247 représente 10 000 membres de la Colombie-Britannique. Les activités de formation ont débuté en tant que soutien aux membres à la suite de la fermeture d'établissements de traitement des viandes. Ces activités ont pris de l'ampleur pour se destiner à d'autres groupes de travailleuses et de travailleurs qui avaient les mêmes besoins. Le centre de formation compte maintenant six établissements dans diverses communautés. La plupart des programmes sont financés par le gouvernement fédéral et s'adressent aux gens qui font face à de multiples barrières au travail : les personnes d'expérience (âgées de plus de 45 ans), la recherche d'un métier (le programme T.R.A.D.E.S., Trades Referral Assessment Directed Employment Strategies, offre un outil unique conçu pour déterminer les acquis dont les personnes ont besoin pour exercer différents métiers, le site internet [www.transferableskills.ca](http://www.transferableskills.ca) - anglais) et les jeunes (le programme Discovery to Apprenticeship – en anglais – s'adresse aux jeunes qui font face à différentes barrières). Les programmes du centre de formation offerts aux membres des TUAC portent sur l'alphabétisation, les compétences en anglais et les équivalences secondaires (par l'entremise de partenariats avec les conseils de l'éducation). Pendant que les parents suivent des cours d'anglais, les enfants peuvent participer à un cours d'informatique.

La section locale 1518 en Colombie-Britannique compte 28 000 membres de partout dans la province, qui travaillent dans quatre secteurs : commerce des aliments de détail (le plus grand nombre de membres), industrie (viande rouge, volaille), soins de santé et commerce. Le centre de formation est situé à Surrey et offre aux membres toute une gamme de cours d'informatique d'une journée animés par des formatrices ou formateurs certifiés par Microsoft. Pour ce programme, le centre de formation a préparé des manuels illustrés et rédigés en langage clair. Le centre offre de plus une variété de cours sur des sujets particuliers, comme une formation pour délégués syndicaux (ouverts à tous les membres) ou des cours en santé-sécurité, en négociation collective, etc.

La section locale 1400 en Saskatchewan représente environ 7 000 membres qui travaillent dans les secteurs de l'industrie, des services, des coopératives de crédit, de l'alimentation et du commerce au détail. Cette section locale, la plus grande des TUAC en Saskatchewan, possède un centre de formation où l'on trouve un laboratoire d'informatique et un laboratoire itinérant. Le centre offre des cours qui portent notamment sur les premiers soins/RCR, la santé-sécurité ainsi qu'une formation pour déléguées et délégués syndicaux, ou pour conseillères et conseillers syndicaux. En 2006, le centre de formation a offert le cours intitulé *Unionism on Turtle Island* d'une durée de cinq jours. Ce cours « a permis d'engager le processus menant à une compréhension de base de l'histoire et de la culture des peuples autochtones ainsi que des enjeux contemporains auxquels ils doivent faire face. L'objectif du cours était de présenter des renseignements factuels, de dissiper les mythes courants et les mauvaises conceptions qui entourent les Autochtones et, par l'analyse de l'expérience politique et sociale actuelle des Autochtones et de leurs apprentissages sur le caractère unique de leur population, d'apporter une meilleure compréhension des efforts déployés conjointement par les peuples autochtones et les syndicats. » Le cours a été offert au moment où la section locale mettait sur pied un comité autochtone dont la vision était de « faire tomber les barrières par l'éducation de tous les travailleurs et les travailleuses et de continuer d'apprendre à mieux connaître les Autochtones pour engendrer compréhension et solidarité ».

Le centre de formation de la section locale 500R à Montréal offre des cours de français langue seconde et d'informatique, ainsi que de la formation axée sur certaines compétences du domaine de l'industrie alimentaire. Dans une épicerie simulée, située dans leur grand centre, les membres, les jeunes et les personnes immigrantes qui font partie de la communauté s'initient aux différents métiers en magasin, comme caissière ou caissier, bouchère ou boucher, etc.

Le centre de formation de la section locale 361W à Halifax offre aux membres du soutien relativement à la recherche d'emploi, y compris la rédaction d'un curriculum vitæ. Le centre de formation de la section locale 401 à Edmonton offre toute une gamme de cours d'éducation syndicale. La section locale 1000A, qui représente les membres travaillant dans les épiceries Loblaws et No Frills en Ontario, possède un centre de formation qui offre une formation pour déléguées et délégués syndicaux ainsi que des cours pour formatrices et formateurs, et des cours sur la syndicalisation et la santé-sécurité.

Pour plus de détails, voir les profils des centres de formation des sections locales 175, 1977 et 832 dans le présent rapport.

## **Retombées**

« Nous avons pu joindre des milliers et des milliers de membres – des membres que nous n'aurions normalement pas pu joindre par l'éducation syndicale traditionnelle – en offrant toute une gamme de cours, affirme Bryan Neath. Les membres viennent pour les cours de RCR, mais comme toute formation comporte un volet syndical, ils ont du même coup une meilleure compréhension du syndicat. Il y a certainement un recoupement avec

les autres cours et programmes syndicaux. Les membres qui ont participé à une formation sont plus susceptibles de devenir actifs au sein du syndicat. »

Les centres et les fonds de formation ont par ailleurs permis au syndicat de créer des programmes qui n'auraient pas vu le jour autrement, y compris des cours comme *Unionism on Turtle Island*. M. Neath fait remarquer que « cette approche a contribué à joindre les membres de différentes façons ».

### **Prochaines étapes**

Les centres de formation continueront d'élaborer du nouveau matériel et de nouveaux programmes (par exemple pour la formation sur la diversité) et de mettre à jour les anciens programmes qui peuvent ensuite être utilisés à l'échelle nationale. Ils prévoient également l'introduction de plus de technologies dans les programmes de formation, par exemple avec les jeux vidéo interactifs et les jeux créés avec PowerPoint.

Le syndicat national espère également faire bénéficier les centres de formation ainsi que leurs membres de sa participation aux conseils sectoriels. Travailler avec le Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation, par exemple, offre la possibilité de mettre sur pied de la formation à distance pour tout le pays et d'autres programmes de formation pour les travailleuses et les travailleurs du secteur du commerce de détail.

Le programme Sites d'apprentissage et de compétences, élaboré par le Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile, vise à développer des sites d'apprentissage à frais partagés dans quelque 30 entreprises canadiennes de textile, dont de nombreux membres du personnel sont représentés par les TUAC Canada.

Le premier de ces sites a ouvert ses portes en juillet 2005 à l'usine Firestone Textiles, à Woodstock en Ontario. Le centre est administré par un Comité mixte de consultation syndicale-patronale (section locale 175 des TUAC) et comprend un laboratoire d'informatique ainsi que deux classes. En suivant une approche intégrée, les cours portent sur les compétences essentielles, la formation technique et le développement personnel, et sont animés par des membres du syndicat ainsi que par d'autres fournisseurs.

La section locale 175 abrite également le deuxième site d'apprentissage. Ce centre de formation axée sur la communication et les médias, financé par le conseil sectoriel, fait partie du centre de formation principal de la section locale, à Mississauga, où l'on trouve un studio qui permettra le lancement de programmes de radio et de diffusion web.

### **Sources complémentaires**

Lien vers les centres de formation et d'éducation des TUAC de partout au Canada :  
<http://www.ufcw.ca/Default.aspx?SectionID=e5985d5a-ae9f-402b-9750-6367d0d6496f&LanguageId=2>.

Information sur le projet de la section locale 247 qui porte sur les acquis transférables, comprise dans la publication du Toronto Training Board (mars 2006) intitulée *Renewing Apprenticeship: Innovative Approaches*, de Karen Charnow Lior et d'Arlene Wortsman, recherche par Jen Liptrot :

<http://ttb.on.ca/ttb/epublications/RenewingApprenticeship4.pdf> (en anglais)

Information sur la section locale 175 et le centre d'apprentissage en milieu de travail de Firestone Textiles :

[http://www.thrc-crhit.org/fr/thrcnews/archives/2005/2005\\_news\\_firestone\\_launch-fr.asp](http://www.thrc-crhit.org/fr/thrcnews/archives/2005/2005_news_firestone_launch-fr.asp).

**Titre du programme :** Programme de formation par Internet

**Syndicat :** Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) – Sections locales 175 et 633

**Personne-ressource :** Victor Carrozzino, directeur, [victor.carrozzino@ufcw175.com](mailto:victor.carrozzino@ufcw175.com), 905.821.8329

**Objectif initial :** utiliser la technologie pour contribuer à l'évolution du syndicat et offrir la chance au plus grand nombre de membres possible de recevoir une formation là où ils vivent.

**Nature des barrières à éliminer :** travail par quarts, contraintes temporelles des parents ayant de jeunes enfants ou des parents seuls, vie en région éloignée, styles d'apprentissage variés.

### **Présentation générale**

Avec près de 50 000 membres, la section locale 175 des TUAC constitue la plus grande section locale du Canada. Les membres travaillent dans divers secteurs, notamment le commerce au détail, les établissements de retraite et de soins, l'emballage et la fabrication, partout en Ontario.

De concert avec la section locale 633, la section locale 175 administre des centres de formation à Mississauga et à Hamilton ainsi que toute une gamme de programmes offerts en région. Créé il y a environ 10 ans, le programme de formation existe grâce à un fonds de formation en fiducie auquel contribuent les employeurs. Tous les programmes sont gratuits pour les membres et leur famille. En plus du programme de formation par Internet, le centre offre des cours variés : informatique; anglais langue seconde; cours de 12<sup>e</sup> année (en partenariat avec les conseils scolaires de la province); séminaires pour délégués syndicaux; santé-sécurité; premiers soins/RCCR; étude et test de compétences en écriture, en mathématiques et en lecture; préparation au test d'équivalence d'études secondaires; manipulation sûre des aliments; et autodéfense pour les femmes.

### **Historique du programme**

Il y a environ huit ans, le centre de formation a commencé à étudier la possibilité d'offrir une formation à distance, projet qui aurait concrétisé leurs efforts de joindre le plus de membres possible, là où ils vivent. Au début, le programme était expérimental et limité par le coût élevé de sa mise en œuvre à l'époque (environ 300 000 \$ pour élaborer un cours de trois à cinq heures).

## Évolution du programme

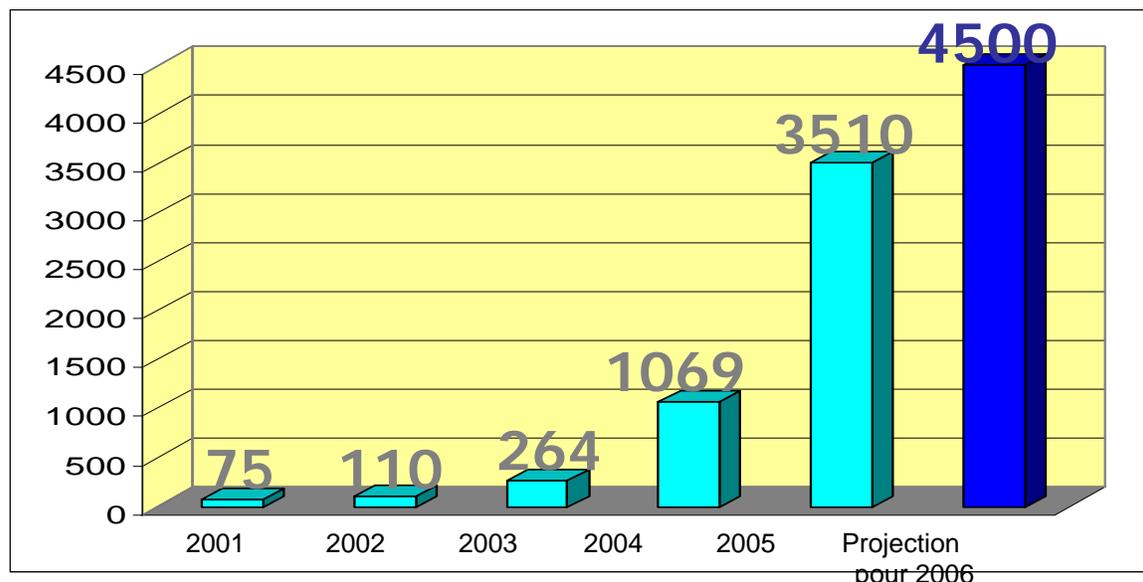
« Nous avons atteint un tournant il y a environ trois ans, explique Victor Carrozzino, directeur du centre de formation, et plusieurs facteurs ont joué en notre faveur » :

- Un milieu technologique complet, « système de gestion de l'apprentissage », qui a offert l'infrastructure nécessaire et a permis la tenue de conférences audio ou vidéo (pièce surnommée aujourd'hui « la salle TEC », TEC pour « Training and Education Centre »);
- L'Internet haute vitesse accessible dans un plus grand nombre de régions; un nombre croissant de membres y ont eu accès, ce qui a permis de créer des vidéos plus réalistes ainsi que d'avoir plus d'animations, une plus grande interactivité, etc.;
- Le centre a vite augmenté le nombre de cours par Internet. D'abord, il offrait des cours axés principalement sur la technologie et l'informatique, puis en utilisant les moyens élaborés sur place – méthodes, outils d'enseignement et salle TEC – le centre a élargi sa gamme de cours pour y inclure un cours en santé-sécurité et une formation syndicale.

Les membres du personnel et de l'administration du centre de formation ont travaillé à perfectionner leurs compétences techniques. Aujourd'hui, les cinq formatrices et formateurs ainsi que les jeunes leaders et tout le personnel sont en mesure de concevoir des cours, et tous les formateurs et formatrices occupent à tour de rôle les postes liés à la formation à distance.

Le programme de formation par Internet offre près de 60 cours, dont environ un tiers sont des modules courts et spécialisés en santé-sécurité. Ces cours, ainsi que d'autres plus longs, ont été élaborés en collaboration avec le Workers Health and Safety Centre. Une initiation accessible en ligne permet aux nouveaux participants de prendre connaissance du système.

### Nombre de participantes et de participants au programme de formation par Internet



Les programmes offerts au centre de formation ont accueilli dans leur ensemble 3338 personnes en 2003, 4447 en 2004 et 7960 en 2005. Approximativement 45 % des personnes participant à une formation à distance ont choisi des cours en santé-sécurité, 30 % en informatique et 25 % en formation syndicale.

Les méthodes employées sont hautement interactives et bien documentées. Elles amènent les participants à s'investir de façon dynamique et à établir des liens avec le syndicat.

Chacun des cours comprend :

- des jeux-questionnaires et des démonstrations;
- des vidéos;
- un numéro de téléphone sans frais (« 1 800 ») pour poser des questions (le personnel enseignant répond à chaque personne qui téléphone);
- des forums;
- une « salle TEC » – chaque cours comporte un volet Salle TEC. Chaque semaine, à une heure précise d'un soir et d'un jour de la fin de semaine, les participantes et participants « se rencontrent » en ligne pendant 30 à 45 minutes, tous en même temps. Ils posent des questions, font des commentaires et engagent des discussions, sous la supervision du formateur ou de la formatrice (qui est visible par le truchement d'une caméra). Grâce à des microphones, les personnes qui participent peuvent s'entendre les unes les autres, et si elles possèdent une webcam, elles peuvent également se voir. Les séances de salle TEC contribuent à accroître la compréhension du syndicat et la solidarité entre les membres.

Bien que le centre de formation n'ait pas encore fait d'étude sur le sexe, l'âge ou d'autres données relatives aux participantes et participants, M. Carrozzino cite des renseignements selon lesquels, grâce à la formation à distance, ces personnes parviennent à surmonter les obstacles qui les empêchaient de participer. En effet, ce type de formation ne comporte aucune limite de temps (même si un cours dure normalement un mois), et les personnes disent beaucoup apprécier la disponibilité et la souplesse des cours. Le programme aide ainsi à surmonter les problèmes engendrés par le travail par postes, y compris ceux des postes alternants ainsi que les contraintes temporelles des parents ayant de jeunes enfants ou des parents seuls. Le programme bénéficie également d'une grande popularité auprès des membres des régions éloignées, qui font face au manque de ressources éducatives destinées aux adultes dans leur communauté et dont le petit nombre empêche probablement la formation de groupes-classes pour des cours donnés par le syndicat. En outre, l'apprentissage en ligne convient mieux à certaines personnalités, ce qui en fait la méthode d'apprentissage préférée de nombreux membres.

Depuis plusieurs années, le centre de formation travaille en partenariat avec les conseils scolaires de différentes régions de l'Ontario pour offrir des cours qui mènent à l'obtention de crédits d'études secondaires. Cependant, les conseils scolaires n'offrent pas tous des programmes d'éducation des adultes, tout particulièrement dans le Nord de l'Ontario, et le syndicat n'a pas toujours le nombre nécessaire de participantes et participants pour former une classe. Pour répondre néanmoins aux besoins, le centre de formation a mis sur pied des cours qui mènent à l'obtention des crédits d'études secondaires dans le cadre de son programme de formation à distance, et ce, en partenariat

avec le conseil scolaire Avon Maitland. Le centre de formation s'occupe de l'inscription et de la gestion des dossiers, et le conseil scolaire dispense les cours.

Le partenariat s'inspire de l'expérience du conseil scolaire dont un des projets consistait à offrir des cours menant à l'obtention de crédits d'études secondaires dans le cadre de la formation à distance pour les enfants de militaires canadiens habitant à l'étranger. Même si le conseil scolaire a pu compter sur du soutien et une bonne méthode, il n'avait aucune expérience avec les adultes. Le programme s'est donc révélé bénéfique pour les deux parties.

## **Retombées**

Par la formation à distance, les membres « brisent la glace » relativement à l'éducation – ils commencent, par exemple, par des cours d'informatique pour se diriger ensuite vers la formation syndicale. La formation à distance ne constitue qu'un des volets des programmes offerts par la section locale en matière d'éducation, de communication et de programmes destinés aux jeunes, dont l'objectif commun est de construire le syndicat et d'accroître le nombre de ses membres par le rayonnement et les services. Dans un tel contexte, le programme contribue à ce qu'un plus grand nombre de membres s'investissent dans des activités syndicales.

« Le renouveau syndical ne peut se faire qu'à l'aide des membres, suggère M. Carrozzino. L'éducation constitue un des moyens d'y arriver. Nous accrochons les membres avec les cours de RCR ou avec tout autre cours répondant à leur motivation personnelle. La majorité des éducatrices et éducateurs d'adultes reconnaissent l'importance de présenter des cours pertinents pour les membres. Nous leur offrons une valeur ajoutée, et ils sont ensuite plus ouverts aux autres cours. L'éducation en général ou l'éducation permanente font dorénavant partie de leur vie, et le syndicat en est le catalyseur. »

M. Carrozzino fait remarquer qu'il y a aujourd'hui une plus grande participation des groupes qui étaient autrefois sous-représentés, comme les personnes parlant une langue seconde et les minorités ethniques. Les participantes et participants partagent leur expérience avec les autres membres dans leur milieu de travail.

Le programme a un impact évident sur le syndicat en ce qui a trait à la santé-sécurité. Grâce à la formation à distance, des cours sont maintenant accessibles à tous les membres plutôt qu'à seulement une poignée de personnes. Le but des cours en santé-sécurité offerts par l'Internet est de sensibiliser les membres en général. M. Carrozzino indique qu'après avoir suivi des cours, « les membres participent davantage et deviennent plus actifs à soutenir les représentants. Ils aident et questionnent les représentants et manifestent ainsi un intérêt nouveau dans la santé-sécurité. Ce phénomène contribue également à la transition continue qui est en partie due au changement de génération. »

Le programme de formation à distance se révèle également bénéfique pour l'ensemble de la communauté. Le centre de formation ouvre une partie de ses cours aux partenaires du

conseil scolaire, comme les cours en santé-sécurité, d'introduction au syndicalisme et de manipulation sûre des aliments. De plus, le centre offre un programme d'études ainsi qu'une formation d'une journée au personnel enseignant de la région de Toronto. Par exemple, le premier cours sur la santé et la sécurité a été offert aux membres de deux organismes sans but lucratif de Toronto : le Working Women Community Centre, dans le cadre de son programme d'initiation à la pâtisserie, et MicroSkills, dans le cadre de son programme destiné aux jeunes.

« La formation à distance repousse les limites de l'accessibilité et contribue à rendre le syndicat plus ouvert et démocratique », conclut M. Carrozzino.

### **Prochaines étapes**

« Encore! »

### **Sources complémentaires**

Site internet du centre de formation : <http://www.ufcw175.com/Education/index.shtml> (en anglais).

Victor Carrozzino. « Going the distance: Online and Distance Education » dans *Our Times*, juin-juillet 2006, vol. 25, n<sup>o</sup> 3. (en anglais).

« Going the distance: UFCW Locals 175 and 633 Offer WHSC Programs Online » dans *At The Source*, publication du Workers Health and Safety Centre, printemps-été 2006.

**Titre du programme :** Mise en œuvre d'un programme-cadre de formation syndicale

**Centrale syndicale :** Labour Education Centre du Conseil du travail de la région de Toronto et de York

**Personne-ressource :** Jojo Geronimo, directeur général, Labour Education Centre, 416-537-6532 poste 2200, [jgeronimo@laboureducation.org](mailto:jgeronimo@laboureducation.org)

**Objectif initial :** Énoncé de mission : Renforcer la capacité des syndicats à planifier, à élaborer et à mettre en œuvre des programmes de formation, d'adaptation de la main-d'œuvre et de formation syndicale qui transforment la vie des membres et construisent des syndicats forts, solidaires et équitables.

**Nature des barrières à éliminer :** race, classe, sexe.

### **Présentation générale**

Le Conseil du travail de la région de Toronto et de York regroupe 150 sections locales qui représentent 195 000 travailleuses et travailleurs de la région de Toronto et de York. En 1987, l'organisme a transformé son projet éducatif, le Labour Education Centre (LEC), en société sans but lucratif. À cette époque, le LEC offrait le programme de certificat en études syndicales du conseil du travail (qui a débuté au milieu des années 1970), le programme d'anglais en milieu de travail (qui a débuté au début des années 1980) et les programmes suivants, nouveaux à l'époque : éducation de base pour adultes; services aux travailleuses et travailleurs mis à pied; programme d'égalité. Subventionné principalement par des fonds des gouvernements fédéral et provincial, auxquels s'ajoute une rétribution pour contrats de service conclus avec des syndicats et d'autres centrales syndicales, le LEC apporte son aide aux syndicats qui font face à des mises à pied ou à des fermetures ainsi qu'aux travailleuses ou travailleurs sans emploi, en plus d'offrir un programme d'alphabétisation et de compétences de base, le programme « Passport to Learning » menant à un certificat en études syndicales, et des services d'éducation et de formation destinés au mouvement syndical. De plus, le centre est affilié au Collège communautaire George Brown.

### **Historique du programme**

L'initiative actuelle s'appuie sur la longue histoire du LEC à titre de centre de formation pour les travailleuses et travailleurs. Elle vise à développer la solidarité au sein du syndicat tout en s'attaquant aux questions d'équité, comme la classe, le sexe ou la race. Plus récemment, le LEC a répondu à l'appel du Conseil du travail de la région de Toronto et de York, son organisation mère, qui demandait de concentrer les efforts sur l'étude stratégique des causes premières du chômage et du sous-emploi, l'écart entre les riches et les pauvres, l'érosion des droits et pouvoirs des travailleuses et travailleurs et la réduction des services publics essentiels. Ces priorités stratégiques, exposées dans le document rédigé par le conseil et intitulé *A Million Reasons to Take Action*, ont amené le LEC à entreprendre l'élaboration d'un programme-cadre de formation syndicale. Ce

programme-cadre repose sur la compréhension des relations de puissance, qui se fonde sur une analyse critique de la classe, de la race et du sexe dans le contexte d'une économie mondiale et selon une perspective d'anti-oppression.

## Évolution du programme

Les principaux éléments moteurs derrière le programme sont à la fois internes et externes. Du point de vue externe, la domination des capitaux mondiaux sur les économies et les pays ainsi que le recul correspondant des mouvements progressistes, y compris le mouvement syndical, ont entraîné un réexamen de l'efficacité des stratégies actuelles visant à construire un mouvement syndical.

À l'interne, on assiste à des discussions et à des critiques continues sur la manière dont la centrale syndicale elle-même devrait réexaminer sa vision, ses stratégies et sa structure afin de répondre plus efficacement aux menaces de l'extérieur ainsi qu'aux écarts de l'intérieur. Au cours de cet examen, le rôle de l'éducation a été réévalué. Ce modèle évolutif fait du rôle du syndicat un véhicule – stratégique, critique et transformateur – qui peut contribuer à la renaissance d'un mouvement syndical qui soit militant, progressiste et démocratique.

La nécessité de s'attaquer aux problèmes internes et externes a toujours été connue, mais il n'y a pas de consensus sur ce à quoi cette éducation critique et transformatrice devrait ressembler, sa portée et sa stratégie de mise en œuvre. Une des nombreuses tensions qui fait continuellement surface porte sur la manière de réconcilier l'approche visant à « construire le mouvement » avec l'approche axée sur des campagnes tactiques portant sur des questions particulières. En résumé, comment faire pour intégrer l'objectif immédiat qui est de « gagner une campagne » (syndicalisation, action politique ou négociation d'une convention) à celui de « construire » (capacité organisationnelle ou consensus sur une vision commune de ce que nous sommes, de nos objectifs en tant que syndicat et du type de société que nous voulons créer)? Voulons-nous seulement mener une campagne ou construire un mouvement? Voulons-nous former nos troupes ou mettre sur pied un groupe d'activistes pour provoquer un changement social?

### *Caractéristiques du programme-cadre de formation syndicale du LEC*

Dans pareil contexte, le LEC définit son approche de la formation syndicale par les caractéristiques suivantes :

- Désignation explicite de l'éducation comme un *véhicule politique du changement* qui remet en question le programme de droite dominant.
- *Programme-cadre anti-oppression* qui situe l'analyse de la classe, de la race et du sexe dans le contexte politique actuel (par ex. « la guerre contre le terrorisme ») et qui s'applique aux réalités concrètes du milieu de travail, du secteur ou de l'industrie, ou encore de la communauté géographique d'un syndicat en particulier et ce, dans le contexte d'une économie mondiale.

- *Approche analytique* vigoureuse qui porte non seulement sur les problèmes, mais également sur le milieu socio-économique et politique général et qui sert de base à une stratégie créative; action collective qui émane d'une *analyse commune* qui, à son tour, est le résultat de l'éducation.
- Intégration harmonieuse des objectifs de cours et des objectifs d'apprentissage aux différentes visées stratégiques du syndicat dans les domaines de la syndicalisation, de la négociation, de la défense d'intérêts politiques, de la mise sur pied de coalitions et du changement organisationnel interne; s'il n'y pas de grandes visées stratégiques, l'éducation contribuera à animer un débat stratégique sur les priorités.
- Recours à *l'éducation populaire* qui outille l'apprenante et l'apprenant et permet un dialogue respectueux entre eux et les formatrices et formateurs, une réflexion critique et une résolution créative de problèmes.
- Lien entre les syndicats et les groupes communautaires, selon le modèle des *alliances entre les syndicats et les groupes communautaires*.
- *Intégration* des objectifs des cours qui portent sur l'alphabétisation et le perfectionnement des compétences de base, la mobilisation des citoyens, la construction de syndicats forts, la conscientisation, le renforcement de l'autonomie des communautés ainsi que le changement organisationnel.

### **Retombées (potentielles)**

Certaines des répercussions immédiates de cette approche se reflètent à l'interne par la remise en question de la manière dont le LEC fait sa planification et sa programmation :

Dans les programmes axés sur l'adaptation de la main-d'œuvre et le centre d'action, le LEC veut :

- inclure une formation économique de base qui aiderait les apprenantes et apprenants à mieux comprendre les causes premières du chômage, qui relierait les fermetures d'entreprises au contexte mondial et qui remettrait en question le concept de « travail » en tant que synonyme de « marché du travail » et de « formation » en tant qu'instrument de productivité;
- travailler avec les syndicats afin que les stratégies et les centres d'action des travailleuses et travailleurs mis à pied aillent dans le sens de la stratégie continue axée sur la syndicalisation et la négociation.

Dans le programme de compétences de base et de littératie, le LEC veut :

- transformer la littératie en un outil permettant non seulement de « lire les mots, mais également de lire le monde » et de donner les moyens aux travailleuses et travailleurs de nommer leur réalité collective (c'est-à-dire surmenage, vulnérabilité et déconnexion), trouver un terrain commun avec les autres membres, établir un lien entre la vie des membres et les événements politiques pour ensuite les inviter à présenter une vision commune en tant que syndicat, puis amener les apprenantes et apprenants à agir;

- contribuer à établir un lien entre le mouvement de littératie et le mouvement syndical ainsi qu'entre le personnel d'alphabétisation et le personnel d'éducation syndicale, favoriser un rôle prépondérant du syndicat dans la promotion de l'alphabétisation auprès de ses membres et dans la mise en valeur de l'alphabétisation en tant qu'instrument de renforcement du syndicat.

Dans le programme d'études syndicales, le LEC veut :

- promouvoir explicitement la formation syndicale comme action politique et outil au service du changement social à apporter sur plusieurs plans (individuel, organisationnel et sociétal) et ce, afin de construire un mouvement syndical encore plus fort. Le LEC envisage ainsi le changement politique dans une perspective de lutte à l'oppression intégrant les questions de classe, de race et de sexe dans son analyse, sa planification et sa programmation;
- favoriser l'équité dans la classe ouvrière, non pas dans le sens générique, mais dans la réalité qui caractérise les différents groupes : réalités sociales des travailleuses et travailleurs qui sont des *femmes*, des *immigrantes et immigrants*, des personnes *d'origine étrangère*, des personnes *handicapées*, des *gais et lesbiennes*, des *employées et employés occasionnels et à temps partiel*, des *personnes âgées ou jeunes*, etc.

Le LEC favorise les rencontres régulières et le réseautage des formatrices et formateurs – provenant des milieux communautaire, syndical et politique – de manière à éviter le cloisonnement du programme (l'alphabétisation contre la formation axée sur des compétences particulières contre la formation syndicale). Cette initiative vise également à mettre de l'avant une approche axée sur l'éducation populaire, qui privilégie une analyse critique des enjeux sociaux et qui relie le mouvement syndical au grand mouvement social tout en donnant à la base syndicale les moyens de penser et d'agir par elle-même, que ce soit sur le plan individuel ou collectif.

### **Prochaines étapes**

La réaction aux premières démarches du LEC indique la réelle nécessité d'adopter l'approche présentée. Pour la suite, le LEC envisage les étapes suivantes :

- Chercher et multiplier les occasions de travailler sur des programmes d'équité, en partenariat avec des syndicats affiliés;
- Soutenir le dialogue entre la main-d'œuvre et les grandes forces progressistes en dehors d'une centrale syndicale;
- Aider le conseil du travail dans l'organisation de congrès sur l'équité, comme la rencontre annuelle des travailleuses et travailleurs autochtones et de couleur, dans le but d'amener les membres et les syndicats affiliés à s'investir davantage;
- Participer à la planification de l'institut de la solidarité du bureau de l'Ontario du CTC, dont l'objectif est de développer des qualités de leader parmi les membres des communautés ethniques;

- Travailler avec des formatrices et formateurs communautaires ainsi qu'avec des centres de formation dans la poursuite d'objectifs d'équité;
- Favoriser l'approche préconisée par une action transnationale, comme une participation et un soutien continus aux organismes suivants (parmi d'autres) :
  - Cross Border Dialogue (É.-U., Canada et Mexique) : un réseau informel de formatrices et formateurs, de responsables de la défense des politiques et de responsables de la justice sociale, qui proviennent de syndicats, d'organismes populaires et du milieu de l'enseignement.
  - Centre for Labor Renewal/Mobile Education Program : un groupe de formatrices et formateurs qui proviennent de syndicats et d'universités et qui s'efforcent de situer la formation syndicale dans un contexte mondial en mettant l'accent sur la pensée critique, les stratégies créatives et le changement organisationnel.

### **Sources complémentaires**

Jojo Geronimo. « Labour Education: For What and For Whom? » dans *A Million Reasons to Speak Out: Toronto Labour 2006 Yearbook*, Conseil du travail de la région de Toronto et de York, 2006.

Jojo Geronimo. « Labour Education Centre: A Project of Council (What kind of project is it?) » dans *Labour Action*, Conseil du travail de la région de Toronto et de York, été 2006.

Site internet du Conseil du travail de la région de Toronto et de York sur le million de raisons d'augmenter le salaire minimum : <http://labourcouncil.ca/amillionreasons>.

Site internet du LEC : <http://www.laboureducation.org>

Site internet *Passport to Learning* : <http://www.lec-passporttolearning.org>

**Titre du programme :** Stratégie de formation de UNITE HERE destinée aux membres du personnel du tourisme

**Syndicat :** section locale 75 de UNITE HERE

**Personne-ressource :** Janet Dassinger, coordonnatrice de projets spéciaux, 416-807-6532, [jdassinger@unitehere.ca](mailto:jdassinger@unitehere.ca)

**Objectif initial :** construire le syndicat grâce à une stratégie de formation et d'éducation qui s'intègre à l'organisation et à toutes les facettes du syndicat.

**Nature des barrières à éliminer :** race, sexe, non-reconnaissance des compétences et des crédits étrangers.

### **Présentation générale**

Les 6 000 membres de la section locale 75 de UNITE HERE travaillent dans l'industrie du tourisme dans la région du Grand Toronto. Les membres occupent des postes de préposées et préposés aux chambres, de serveuses et serveurs et divers autres dans des hôtels et des restaurants.

### **Historique du programme**

Quand le SRAS a provoqué toute une série de fermetures et de réduction des heures de travail pour le personnel du tourisme dans la région de Toronto en 2003, la section locale 75 de UNITE HERE s'est vite rendue compte que les membres avaient grandement besoin de formation. En effet, la formation était intimement liée aux possibilités d'emploi et à la mobilité. Cette réalité était particulièrement vraie pour la main-d'œuvre en grande partie immigrante représentée par le syndicat.

Les travailleuses et travailleurs ont dû faire face à de nombreuses barrières, dont le refus de voir leurs compétences reconnues et le refus de se voir accorder des postes ou des promotions en raison du racisme ou de l'identification sexuelle dans les emplois. En raison de sa nature, l'emploi atypique constitue une autre barrière, car il est reconnu pour ses horaires irréguliers. « Un horaire de travail à temps partiel et un faible salaire supposent que de nombreux travailleurs et travailleuses occupent plus d'un emploi pour gagner leur vie », fait remarquer Janet Dassinger, coordonnatrice de projets spéciaux de la section locale.

Le syndicat a toujours été conscient des barrières, mais il reconnaît de plus en plus le rôle de la formation dans la stratégie en matière d'équité ainsi que la nécessité d'adopter une stratégie de formation intégrée au programme de construction du syndicat.

Encore au stade de l'élaboration, le programme de formation est sous la supervision des leaders et du personnel de la section locale. Le but premier est de relier les objectifs en matière d'équité à la formation. Le programme comporte quatre grands thèmes :

- Langue et alphabétisation, y compris les compétences de base en informatique et en mathématiques;
- Formation professionnelle, pour rendre les travailleuses et travailleurs aptes à changer de types d'emploi;
- Formation d'apprenti et certificat de compétence (par exemple, des membres qui travaillent comme cuisiniers et qui, dans leur emploi d'entretien, ont le nombre d'heures d'expérience requis, mais ont besoin de connaître la théorie);
- Reconnaissance des acquis et des crédits étrangers.

La section locale 75 estime que la formation fait partie intégrante de la campagne du syndicat international pour les travailleuses et travailleurs de l'hôtellerie et qu'elle est un élément clé de la syndicalisation, des campagnes communautaires, de la recherche (nouveaux projets hôteliers) et des campagnes de sensibilisation de la clientèle.

### **Évolution du programme**

La stratégie de formation a fait partie des négociations contractuelles menées en 2006 avec les grands hôtels de Toronto. Les négociations ont porté notamment sur les fonds de formation ainsi que sur la création, dans chaque lieu de travail, d'un Comité mixte de consultation syndicale-patronale chargé de la formation en milieu de travail. Le comité aurait pour rôle de rendre les programmes pertinents et d'en évaluer le progrès, et pourrait être jumelé à un protecteur du personnel en ce qui a trait à la formation et à d'autres possibilités. Une entente conclue avec l'hôtel Sheraton prévoit la création d'un fonds de formation pour l'égalité des chances financé par la contribution de l'employeur équivalant à un cent par heure par employée ou employé. L'entente porte également sur la mise sur pied d'un comité mixte chargé de la formation en milieu de travail. Une lettre d'entente décrit de plus l'intention d'offrir des cours d'anglais langue seconde.

La section locale veut créer un fonds de formation géré par le syndicat et financé par le gouvernement. Le syndicat a établi des partenariats avec des formatrices et formateurs qui travaillent dans des établissements d'enseignement, des milieux communautaires et des entreprises. Citons par exemple le partenariat avec les Conseils des métiers du bâtiment en vue d'aider le personnel d'entretien à acquérir la théorie et à se préparer aux examens menant à l'obtention d'un certificat de compétence. Un tel partenariat serait le complément à certaines pratiques prévues, comme celle de recourir au personnel ou aux membres possédant un diplôme en enseignement émis dans leur pays d'origine pour assurer la formation, en particulier dans le cas d'un emploi de premier échelon.

L'inclusion de futurs travailleurs ou travailleuses constitue l'élément novateur de la stratégie de formation. Dans les cinq prochaines années, on s'attend à créer 5 000 nouveaux emplois. En travaillant avec les promoteurs d'hôtels et d'autres projets connexes, le syndicat établit un partenariat avec les groupes communautaires présents dans le voisinage du site et exerce une pression pour faire de l'embauche locale un des avantages du projet pour la communauté, exigés pour l'approbation.

Actuellement, la section locale travaille avec les responsables du projet Regent Park Neighbourhood Initiative afin de recruter des locataires du Regent Park (logements sociaux) pour suivre une formation de travailleuse ou travailleur de l'hôtellerie. Le but est de leur trouver un emploi, après leur formation, dans une copropriété hôtelière récemment construite et située dans le quartier. Le syndicat appuie également un projet associé au grand réaménagement des logements sociaux de Regent Park, au centre-ville, soit la construction d'une coopérative d'habitation pour le personnel de l'hôtellerie. Le rez-de-chaussée de l'immeuble de 65 unités comptera un centre de formation syndicale équipé d'une cuisine complète, d'un café-restaurant réservé aux locataires et à la communauté, de deux classes ainsi que de bureaux. La construction devrait débuter au printemps 2007.

Des projets similaires combinant des partenariats communautaires, une embauche locale, des logements à prix abordables et de la formation pour les jeunes sont prévus dans le cadre d'un nouveau développement (Woodbine Racetrack) dans le quartier défavorisé de Rexdale.

Aussi excitants que puissent être ces projets, l'élaboration d'une stratégie de formation syndicale ne se fait pas facilement. « Le défi est grand quand on veut passer de "c'est bien d'avoir un programme de formation" à "c'est *essentiel* d'avoir un programme de formation" », souligne Janet Dassinger. Même si la formation et l'éducation permettent de renforcer le leadership, « il est difficile de changer la façon de penser du syndicat. Les gens ont leur propre modèle d'organisation et de leadership. Il est difficile de changer une culture organisationnelle, surtout quand elle fonctionne. » Parfois, la formation et l'éducation sont perçues comme des façons de s'éloigner du programme syndical, comme un risque. Les activistes et les leaders se méfient parfois des partenariats avec les employeurs.

M<sup>me</sup> Dassinger estime que la formation assurée par le syndicat a joué un rôle dans la réussite de UNITE HERE à Las Vegas, où le nombre de membres a grimpé de 15 000 à 60 000 au cours des 10 dernières années. « Le plus grand honneur à UNITE HERE est de devenir organisateur, souligne-t-elle. Persuader les gens signifie de les 'organiser'. Je n'ai pas encore 'organisé' les gens dans un programme de formation. Pour intégrer la formation à l'organisation générale du syndicat, il faut compter sur les personnes clés que sont les leaders parmi les travailleuses et travailleurs, la base syndicale et les comités des hôtels. »

### **Sources complémentaires**

*Working in Toronto's Hospitality Industry: Toward Greater Access and Equity For All: Final Report*, préparé par le Labour Education Centre, novembre 2005.

Rapport du groupe de travail sur l'industrie hôtelière, qui porte sur les stratégies de niveau global pour le perfectionnement de la main-d'œuvre dans le secteur hôtelier de Toronto. Publication à l'automne 2006.

## Sources complémentaires

De nombreuses références importantes ont été données dans l'introduction et dans les profils de ce rapport. Pour des raisons d'espace, nous ne les avons pas reproduites ici. Les sources complémentaires ci-dessous sont tirées principalement de sources canadiennes.

Adams, M. et al. bibliographie préliminaire du réseau de recherche New Approaches to Lifelong Learning (NALL). Document de travail 01-1999.

<http://www.oise.utoronto.ca/depts/sese/csew/nall/biblio/index.htm>

Antonelli, F. (2004). *From Applied to Applause*. Toronto, Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario.

Arnold, R., Bev Burke, Carl James, D'Arcy Martin, Barb Thomas (1991). *Educating for a Change*. Toronto, Between the Lines.

Fédération des enseignants et enseignantes de Colombie-Britannique et Fédération du travail de Colombie-Britannique (2001). *Youth, Unions, and You: A Secondary Guide to Labour Studies for BC Schools*. Vancouver, Fédération des enseignants et enseignantes de Colombie-Britannique.

<http://www.bctf.bc.ca/lessonaids/online/la2039/>

Belfiore, M. E., Tracy A. Defoe, Sue Folinsbee, Judy Hunter, Nancy S. Jackson (2004). *Reading Work: Literacies in the New Workplace*. Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Blondin, M. (2002). Les débuts du programme de formateurs à la FTQ et les questions qui se posent aujourd'hui. [Montréal], FTQ: 11.

Blondin, M. (2000). *Le Fonds, un outil syndical de démocratie économique*.

Borgers, F. (1997). *The Implications of Economic Globalization for the Labour Education Agenda*. Educ-Action: Union Building for the 21st Century. CTC, AFL-CIO, Congrès de l'UCLEA, Toronto. Center for Labor Education and Research, Université de l'Alabama à Birmingham.

Briarpatch Inc. (2000). *Labour Education for Social Change*. Regina, Briarpatch Inc.

Canada. Emploi et Immigration Canada (1984). *Learning for Life: Overcoming the Separation of Work and Learning. Rapport du Jury consultatif national sur le congé de perfectionnement*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada.

Forum canadien sur l'apprentissage (2004). *L'accès et la réussite des programmes d'apprentissage au Canada : Perceptions des obstacles. Rapport de consultation*

[http://www.clbc.ca/Research\\_and\\_Reports/Fr\\_Archive/fr\\_report04220401.asp](http://www.clbc.ca/Research_and_Reports/Fr_Archive/fr_report04220401.asp)

Association canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes (ACÉÉA) (2003). « Fixer le cap de la société d'apprentissage ». Actes de la conférence annuelle de l'ACÉÉA 2003. Vingt-deuxième conférence annuelle, Université Dalhousie/ King's College, Halifax, Nouvelle-Écosse, 29-31 mai 2003. [Antigonish, N.-É.], Université St. Francis Xavier.

Centre syndical et patronal du Canada (2005). *A Union Passport to Learning*. Revue de la littérature présentée au Labour Education Centre: 38.

Congrès du travail du Canada (CTC) (2005). Trousse de ressources pour les droits des Autochtones. Ottawa, Congrès du travail du Canada.

<http://congresdutravail.ca/index.php/s4265305dbe412/386?language=fr>

Congrès du travail du Canada (CTC) (2000). *Guide d'intégration de l'éducation contre le racisme*, livre 1 - Notes d'animation : 1-42 (dans la version anglaise).

Congrès du travail du Canada (CTC), American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), et al. (1997). *Educ-Action: Union Building for the 21st Century*, Rapport de la conférence Educ-Action, Toronto, Canada, 10-12 avril 1997. N.p., CTC/AFL-CIO/UCLEA.

Congrès du travail du Canada (CTC) (1997). *Toward a Union Vision of Workplace Training*. Conférence nationale du CTC sur la formation, Ottawa, 25-27 juin 1997.

- communication 1. Janet Dassinger. Sondage du CTC sur l'attitude des syndicats envers la formation.
- communication 2. Louise Miller, FTQ. Situation de la formation au Québec – Réponse au sondage national.
- communication 3. Ursule Critoph, Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre. Historique du système de formation au Canada.
- communication 4. John Anderson. Programme syndical pour le financement de la formation.

Congrès du travail du Canada (CTC). Groupe de travail national contre le racisme (1997). *Combattre le racisme : Aller au-delà des recommandations*. Rapport du Groupe de travail national du CTC contre le racisme, octobre 1997. [Ottawa], CTC.

Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO) (1997). *Reconnaissance des acquis*. Ottawa, CCMMO.

Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (2004). *Innovations pour un accroissement du pouvoir syndical à l'ère de la mondialisation*. Montréal, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail.

Chabot, M. (2002). *L'Éducation des adultes au Québec (1930 -- 1980): Témoignages*. Montréal, Éditions Saint-Martin.

Clark, R. a. S. M., dir. (2001). Learning Labour: How to integrate union/labour issues into the new curriculum [A hands-on curriculum pullout]. *Education Forum*. Toronto, Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario et le Centre d'étude sur l'éducation et le travail de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario/Université de Toronto (IÉPO/UT): 19-22.

Clarke, T. et S. Dopp (n.d.). *Challenging Corporate Rule: A Workbook for Activists*. N.p., Centre canadien de politiques alternatives et Institut Polaris.

Curry-Stevens, A. (2003). *An Educator's Guide for Changing the World: Methods, Models and Materials for Anti-Oppression and Social Justice Workshops*. Toronto, CJS (Centre pour la justice sociale), Foundation for Research and Education.

Doerge, S. et B. Burke (2000). *Starting with Women's Lives: Changing Today's Economy - A Facilitator's Guide to a Visual Workshop Methodology*. Toronto et Ottawa, Conseil œcuménique des chrétiennes du Canada et Congrès du travail du Canada, Service de la condition féminine et des droits de la personne.

Dunk, T., Stephen McBride, Randle W. Nelson, dir. (1996). *The Training Trap: Ideology, Training and the Labour Market*. Winnipeg, Society for Socialist Studies.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2001). Rapport synthèse des entrevues sur la formation syndicale de base menées auprès des affiliés au printemps 2001. Montréal, FTQ: 37.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2005). *Domestiquer le changement : Programme d'éducation 2005 -- 2006*. Montréal, FTQ.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2004). Élargir nos solidarités : Penser globalement, agir localement. Mini-colloque sur la mondialisation et la solidarité internationale, les 20 et 21 septembre 2004. Montréal, FTQ: 58.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2001). *Notre mondialisation sera syndicale, sociale, solidaire* [Supplément au *Monde ouvrier*, janvier -- février 2001, n. 41]. Montréal, FTQ.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), F. d. s. F. (2001). *La mondialisation : La comprendre et agir syndicalement*, FTQ, Fonds de solidarité FTQ.

Fernandez, J. (1988). *Réussir une activité de formation*. Montréal, Les Éditions Saint-Martin.

Folinsbee, S. et J. Hunter (2002). *Bibliographie annotée de l'alphabétisation en milieu de travail*. Toronto, Groupe de recherche In-Sites.

Fonds de solidarité FTQ et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2001). *[Guide] Pour s'y retrouver: Organismes de développement socioéconomique local et régional*. N.p., Fonds de solidarité FTQ et FTQ.

Fonds de solidarité FTQ. *La formation au Fonds de solidarité FTQ*. Montréal, Fonds de solidarité FTQ.

Freire, P. (1971). *Pedagogy of the Oppressed*. New York, Herder and Herder.

Gunderson, M. a. A. S. (1998). *Forging Business-Labour Partnerships: The Emergence of Sector Councils in Canada*. Toronto, University of Toronto Press.

Heron, C. (1996). *The Canadian Labour Movement: A Short History*. Toronto, James Lorimer & Company Ltd., Publishers.

Hooks, B. (1994). *Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom*. New York et Londres, Routledge.

Horsman, J. (1999). *Too Scared to Learn: Women, Violence and Education*. Toronto, McGilligan Books.

Horton, M. a. P. F. (1990). *We Make the Road by Walking: Conversations on Education and Social Change*. Philadelphie, Temple University Press.

Jackson, N. S., dir. (1992). *Training for What? Labour Perspectives on Job Training*. Toronto, Our Schools Our Selves.

Jean, M. (2001). *La formation des adultes : Les propositions de la Commission Jean (1982) et de l'UNESCO (1997)*. Outremont, Québec, Les Éditions Logiques.

Keable, J. (2001). *La vraie vie : Ce que tout jeune devrait savoir sur le monde du travail et qu'on ne lui dit pas!* Outremont, Québec, Lanctôt Éditeur.

Labour Education Centre et Centre d'étude sur l'éducation et le travail (2002). *Building Union Capacity to Coordinate Worker Education and Training Projects: Lifelong Learning Action Research Project Report*. Toronto, LEC: 37

Levine, T. (2001). Learning in Solidarity: A Union Approach to Worker-Centred Literacy. [Ottawa], Projet d'alphabétisation en milieu de travail, Congrès du travail du Canada: 11.

Livingstone, D. W. (1999). *The Education-Jobs Gap: Underemployment or Economic Democracy*. Toronto, Garamond Press.

Livingstone, D. W. (1999). « Exploring the Icebergs of Adult Learning: Findings of the First Canadian Survey of Informal Learning Practices ». *CJSAE/RCÉÉA* 13(2): 49 -- 72.

Livingstone, D. W. Informal Learning: Conceptual Distinctions and Preliminary Findings. *Learning in Hidden Places: The Informal Education Reader*. Z. Bekerman, N. Burbules et D. Silberman. [N.p.], Peter Lang.

Livingstone, D. W. et M. Raykov. Union Influence on Worker Education and Training in Canada in Tough Times. *Just Labour*, 5, 2005, 50-64.

Livingstone, D. W. et P. H. Sawchuk (2004). *Hidden Knowledge: Organized Labour in the Information Age*. Aurora, Ont., Garamond Press.

Malherbe, J.-F. (1996). *L'incertitude en éthique*. Montréal, Éditions Fides.

Malherbe, J.-F. (2004). *La démocratie au risque de l'usure*. Montréal, Liber.

Martin, D. A. (1995). *Thinking Union: Activism and Education in Canada's Labour Movement*. Toronto, Between the Lines.

Martin, N. et D'Arcy Martin. Funding for Training: An annotated bibliography. Centre for Research on Work and Society, Training Matters: Sources and Resources, #SR-00-02.

Metro Labour Education Centre (1986). *It's Our Union Too!: Handbook for Immigrant Workers in Unions in Ontario*. Toronto, Metro Labour Education Centre.

Metro Labour Education Centre (1996). *Heritage of Struggle: Canadian Labour History Workbook*. Toronto, Metro Labour Education Centre.

Murray, G. (2001). *Le syndicalisme en l'an 2000: enjeux et stratégies*, Les Presses de l'Université Laval.

Nesbit, T. « Educating labour's professionals », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 56, 4 (2001): 676-700.

Nesbit, T. (2001). *Workplace literacy: A bibliographic introduction* (2<sup>e</sup> éd.). Vancouver, C.-B., Université Simon Fraser, Centre for Integrated and Credit Studies.

New Approaches to Lifelong Learning (2000). Prior Learning Assessment & Recognition (RA): A Statement of Labour Values: 1-9.

Ontario Federation of Labour/Fédération du travail de l'Ontario (OFL/FTO). Service de l'éducation (1999). *Talking Syndicat : A Manual for Union Speakers in Ontario High Schools*. North York, Ont., Service de l'éducation de la FTO.

Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (2003). *Common Threads: Globalization, Sweatshops and the Clothes We Wear*. Toronto, Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario.

*Our Times: Special Literacy Issue* (2001). « Reading the World: Learning in Solidarity ». Toronto, *Our Times*.

Paavo, A. P. (2003). *Eight Days a Week: How Union Workload Blocks Women's Leadership in the Union Movement*. Département de sociologie et d'études sur l'équité en éducation, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario. Toronto, Université de Toronto: 134.

Piotte, J.-M. (1998). *Du combat au partenariat: Interventions critiques sur le syndicalisme québécois*. Québec, Éditions Nota bene.

Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) (2005). *Making Connections: Aboriginal, Inuit and Métis Organizing*. Toronto, Centre for Research on Work and Society, Université York.

Rouillard, J. (1989). *Histoire du syndicalisme québécois [Histoire du syndicalisme au Québec: Des origines à nos jours]*. Montréal, Les Éditions du Boréal.

Fédération du travail de la Saskatchewan, Comité autochtone (2001). *Unionism on Turtle Island*.

Fédération du travail de la Saskatchewan (FTS) (1997). *Changes in the rate of community, workplace, and union participation by learners in a workplace education program*. Regina, FTS.

Sawchuk, P. « Learning in the Union Local: The Key to Building Strategic Capacity in the Labour Movement ». [Toronto]: 1-11.

Sawchuk, P. « Building Traditions of Inquiry and Transforming Labour-Academic Collaboration at the Union Local: Case Studies of Workers' Research and Education », *Labour/Le Travail*, 45 (printemps 2000): 199-216.

Schenk, C. et John Anderson, dir., n.d. (1995). *Reshaping Work: Union Responses to Technological Change*. Toronto, Fédération du travail de l'Ontario, Technology Adjustment Research Programme.

Schenk, C. et John Anderson, dir., n.d. (1999). *Reshaping Work 2: Labour, The Workplace and Technological Change*. Ottawa et Aurora, Centre canadien de politiques alternatives et Garamond Press.

Selman, G., M. Cooke, et al. (1998). *The Foundations of Adult Education in Canada*. Toronto, Thompson Educational Publishing, Inc.

Slaughter, J. (2005). *A Troublemaker's Handbook 2: How to Fight Back Where You Work and Win!* Détroit, Labor Notes.

Spencer, B. « Workers' Education for the Twenty-First Century » dans Sue M. Scott, Bruce Spencer et Alan M. Thomas, dir. (1998). *Learning for Life: Canadian Readings in Adult Education*. Toronto, Thompson Educational Publishing.

Taylor, M. C., dir. (1997). *Workplace Education: The Changing Landscape*. Toronto, Culture Concepts Inc. Publishers.

Taylor, M. C., Glenda R. Lewe, James A. Draper, dir. (1991). *Basic Skills for the Workplace*. Toronto, Culture Concepts.

Thomas, B. et C. Novogrodsky (1983). *Combating Racism in the Workplace: Readings Kit*. Toronto, Cross-Cultural Communication Centre.

Thomas, B. et T. Lopes. (2006). *Dancing on Live Embers: Challenging Racism in Organizations*. Toronto, Between the Lines.

Vanstone, S. et al. (1999). « Publications and Resources on Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) », Compilation pour le Réseau de recherche New Approaches to Lifelong Learning (NALL), Centre d'étude sur l'éducation et le travail.

Verner, C. et G. Dickinson (1974). *Union Education in Canada: Educational Activities of Labour Organizations*. [Ottawa], Travail Canada.

Welton, M., dir., (1987). *Knowledge for the People: The Struggle for Adult Learning in English-Speaking Canada, 1828-1973*. Toronto, OISE Press.

White, J. (1993). *Sisters and Solidarity: Women and Unions in Canada*. Toronto, Thompson Educational Publishing, Inc.

Workers Arts and Heritage Centre (2001). *A Quest for Learning: The Canadian mouvement syndical and Worker Literacy Education*. Hamilton, Workers Arts and Heritage Centre.

Yates, C. (2004). *The Road to Union Renewal: From Organizing the Unorganized to New Political Alternatives*, Canadian Dimension.

Zoric, T. (2003). *Challenging Class Bias* [ébauche finale]. [Toronto], Conseil scolaire de Toronto et le Centre d'étude sur l'éducation et le travail (CÉÉT) de l'IEPO/UT.