



Conseil du Travail de Montréal

MEMOIRE PRESENTE

PAR

LE

CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTRÉAL (CTM)

A LA

COMMISSION D'ÉTUDE SUR

LA

FORMATION DES ADULTES

MONTRÉAL, LE 8 DÉCEMBRE 1980.

TABLE DES MATIERES

LE CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTREAL _____	1
FORMATION DANS LES ENTREPRISES _____	3
SUGGESTIONS _____	4
LA FORMATION PROFESSIONNELLE _____	5
SUGGESTIONS _____	6
LA FORMATION INDIVIDUELLE _____	8
SUGGESTIONS _____	9
LA FORMATION SYNDICALE _____	10
SUGGESTIONS _____	13
CONCLUSION _____	15

AUX MEMBRES DE LA COMMISSION

Le Conseil du travail de Montréal se réjouit de la mise sur pied de la Commission Jean qui pourra contribuer à mettre de l'ordre dans tout le secteur de l'éducation des adultes.

LE CONSEIL DU TRAVAIL DE MONTREAL

Le Conseil du travail de Montréal (CTM), c'est la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) dans la région de Montréal. Il regroupe 100,000 travailleurs et travailleuses venant d'Unions Internationales, Canadiennes et Québécoises. Nos membres travaillent dans la métallurgie, le textile, la fonction publique, le commerce et l'alimentation, les bureaux, les postes, l'automobile, l'industrie manufacturière, etc.

Le Conseil du travail de Montréal, c'est un carrefour de formation, d'information, d'entraide et solidarité. La majorité de nos activités origine du travail des différents comités qui fonctionnent tous sur une base militante. Ces comités sont: Education, Information, Santé et Sécurité, Conditions des femmes au travail, Organisation et soutien aux luttes, Promotion syndicale et Bien-Etre et action sociale.

La formation syndicale est de loin la principale préoccupation et activité du CTM.

SOIREE DE PREPERATION "COMMISSION JEAN"

Dernièrement, afin de se préparer aux journées de consultation de la Commission, le CTM a convoqué ses affiliés à une soirée pour mettre en commun les problèmes et les revendications à vous exprimer au sujet de l'éducation des adultes. On a alors pris conscience que le mouvement syndical était peu impliqué dans le vaste champ de l'éducation des adultes et qu'il était même écarté de toute forme de participation ou de contrôle dans les programmes touchant spécialement la formation dans les entreprises, la formation professionnelle et la formation individuelle. Pour cette raison et à cause d'autres enjeux importants, nous avons cru bon d'intervenir auprès de la Commission en vous présentant quelques problèmes et suggestions qui nous ont été exprimés.

1- FORMATION DANS LES ENTREPRISES

Nous constatons que de façon générale, les programmes de formation dans les entreprises sont peu connus, discriminatoires, restrictifs et que les travailleurs et travailleuses n'y exercent que peu de contrôle.

Ce qu'on en dit:

- . La formation dans les entreprises est restreinte à une tâche en particulier, ne permet pas la polyvalence et n'existe qu'en fonction d'une meilleure productivité. Par exemple: on organise des cours de relations humaines mais en fonction d'un meilleur service à la clientèle; on entraîne un employé sur une machine automatisée qui aura pris la place et 5 ou 6 camarades de travail.
- . Ces cours rendent les gens plus productifs mais leurs salaires ne sont pas réajustés pour autant.
- . Les cours sont faits pour adapter les travailleurs et travailleuses à la machine mais les ingénieurs qui développent les machines ne pensent pas à l'inverse.
- . Certaines entreprises ont de vastes programmes de formation sur les heures de travail, mais payés par l'Etat. Pour nous, ça nous semble des subventions déguisées.

- . Souvent, les cours de recyclage sont discriminatoires. Par exemple, ils ne sont pas offerts aux femmes de Bell Canada qui voudraient accéder à des postes de technicien au moment où leurs emplois sont éliminés massivement.
- . Les cours de perfectionnement sont offerts surtout aux cadres. Certaines entreprises ont même commencé à dispenser à leurs cadres de "nouveaux" cours de relations de travail susceptibles de sacquer l'action syndicale. On appelle ça "La gestion par interaction". Ça consiste à utiliser une approche très personnalisée ou toute solution collective aux problèmes est écartée.

Suggestions.

- . *Que les cours offerts permettent une formation polyvalente et ne soient plus discriminatoires.*
- . *Que les programmes de cours soient soumis préalablement aux travailleurs et travailleuses et à leur syndicat s'il y a lieu, afin qu'ils soient adaptés aux usagers et à leurs expériences.*
- . *Que les entreprises soient forcées de recycler tous leurs employés touchés par des changements technologiques et qu'elles en assument totalement les frais.*
- . *Que les cours offerts dans les entreprises per-*

mettent aux syndicats d'initier leurs membres à la vie syndicale, de les informer sur les lois et leurs droits...etc.

2- LA FORMATION PROFESSIONNELLE

. Dans la construction, les différents métiers sont de plus en plus hypothéqués par le fouillis de la formation professionnelle actuelle.

- Contrairement à ce qui existait jadis, les syndicats et les employeurs sont exclus de la programmation et de la participation relatives aux cours d'apprentissage.

- Les centres d'apprentissages ont été remplacés à la baisse par les centres de formation professionnelle qui insistent trop peu sur la pratique, qui enseignent le métier d'il y a dix ans avec de l'équipement dépassé "à des étudiants en sandales".

- Il y a trop d'intervenants dans les programmes de formation. Il y a le Ministre du Travail, la Direction Générale de la main d'oeuvre, le comité consultatif provincial, les comités consultatifs régionaux, les centres de main d'oeuvre, etc. On peut aussi y compter trois autres ministères.

- Pendant ce temps là, les travailleurs des CFP doivent mettre en application ces programmes "fantômes" et doivent fonctionner dans des conditions qu'ils dénoncent eux-mêmes.

- Pour les gens de la construction, les centres de formation professionnelle sont devenus un refuge pour les chômeurs. Ils ne servent qu'à occuper du monde et non à former.

. Dans les entreprises, les cours de perfectionnement peuvent être sur les heures de travail, mais ils ne sont pas crédités et ne donnent pas accès à des promotions.

. Les fonds disponibles pour ces cours ne peuvent favoriser qu'une minorité d'individus.

. Les cours ne sont permis que s'il y a un lien direct avec l'emploi occupé.

. Des postes sont vacants dans une entreprise mais on ne peut y accéder à cause des prérequis trop grands. Par exemple, un employé de production ne peut accéder à un métier. Un préposé aux malades ne peut devenir éducateur, etc.

. Souvent, les cours de recyclage ou de perfectionnement sont donnés en dehors des heures d'ouvrage (donc problème de fatigue, horaire, transport, etc.) Ils ne sont remboursés en tout ou en partie qu'à la condition d'être en lien direct avec leur emploi.

. Les examens sont souvent décaféinés de la réalité des travailleurs et travailleuses

Suggestions.

. Réimplanter l'équivalent des centres d'apprentis-

sage dans la construction.

- . Réduire au minimum le nombre d'intervenants et mettre fin aux dédoublements de juridiction fédérale-provinciale.
- . Que les cours soient donnés sur les heures de travail et qu'ils permettent d'apprendre un nouveau métier.
- . Que les entreprises commencent à former les employés et employées en prévision des changements technologiques. Pensons par exemple à la dégringolade que va prendre bientôt le domaine de la gestion et de l'entreposage des documents avec l'envahissement de l'informatique. Un véritable accès à la formation professionnelle pourrait contribuer à diminuer l'insécurité d'emploi que vivent tant de monde.
- . Que toutes les dépenses encourues à suivre des cours en dehors des heures de travail, s'il y a lieu, soient assumées par les employeurs et l'Etat.
- . Que la formation professionnelle soit prise en charge par les usagers.
- . Face à l'annonce de fermeture de leur entreprise, les gens sont "pognés" à attendre la date fatidique sans pouvoir apprendre un autre métier parce qu'entre temps, on va les refuser dans les cours offerts aux chômeurs; on va les refuser dans des cours.

du soir parce que pas d'expérience dans le métier convoité, on va aussi les refuser ailleurs parce que pas assez scolarisés... Et alors, c'est le drame!

3-LA FORMATION INDIVIDUELLE

Pour beaucoup de travailleurs et travailleuses, vouloir améliorer son sort, obtenir un meilleur emploi, poursuivre ses études... c'est prendre abonnement à des cours du soir. Et alors, quelles difficultés!

. Problèmes d'horaires.

"Suivre des cours du soir, c'est long et épuisant."

Le temps de se rendre au travail et de revenir, le temps du lunch, c'est au moins une dizaine d'heures par jour que vient gruger notre travail. Ajoutons à cela un 3 heures de cours et 1 heure de voyageant, ça fait de longues journées! Et cela, pendant quatre ans, cinq ans, ou même plus!

Un militant syndical nous disait qu'une amie a suivi des cours du soir pendant 10 ans pour avoir un diplôme en comptabilité. Au moment de se présenter aux examens finaux, elle n'en fut pas capable. Elle était trop vidée...

A certains endroits, plusieurs réussissent un vrai tour de force en travaillant de nuit 7-8 heures et en étudiant de jour à l'Université ou au CEGEP.

On pourrait démontrer aussi à quel point ça affecte la

vie sociale et familiale.

Pour les travailleurs sur équipe, l'accès y est encore plus limité.

. Ca coûte des sous.

Prendre des cours du soir, c'est une opération qui est fort coûteuse si on considère ce que ça occasionne:

- Souvent, c'est un repas de plus à l'extérieur.
- Les frais d'inscriptions, les livres, les outils...etc.
- Le voyageant.
- Les frais de gardienne, etc.

. Autres problèmes.

- Là aussi, les prérequis sont souvent trop exigeants et l'expérience n'est pas reconnue.
 - L'adaptation au travail intellectuel est pénible: quand ça fait dix ou vingt ans que tu n'as pas étudié, c'est tout un choc et toute une adaptation.
 - Le problème des méthodes d'enseignement qui ne sont pas adaptées.
 - Souvent, les seuls choix possibles sont d'ordre culturel et sportif (macramé, danse, couture, natation)
- Tout ça, ça ne donne pas d'ouvrage!

Suggestions

- . *Que les cours soient complètement gratuits pour les travailleurs et que les dépenses encourues*

soient remboursées.

- . Qu'on permette un accès plus facile aux cours
 - en allégeant les périodes de travail lors des soirs ou jours de cours.
 - en mettant sur pied des garderies.
 - en adaptant les prérequis aux gens de la classe ouvrière qui veulent s'inscrire à des cours.
 - en reconnaissant leur expérience comme équivalence.
 - en impliquant les usagers dans la programmation et l'élaboration des cours.
 - en donnant une formation polyvalente.
 - en prévoyant un programme de réadaptation au travail intellectuel.
 - etc.

4-LA FORMATION SYNDICALE

Sur ce point, nous aurions autant de choses à partager que de problèmes à exprimer.

S'il y a un domaine de la formation des adultes où nous pouvons et devons être autonomes, c'est bien celui de la formation syndicale. Que ce soit pour l'élaboration des cours et des programmes, pour la formation des formateurs, pour la diffusion des cours... tout est sous contrôle syndical à l'intérieur de notre Centrale.

Depuis six ans, la FTQ s'est donné comme priorité

l'éducation syndicale. L'an passé, plus de 12,000 travailleurs et travailleuses ont suivi des cours au sein de notre centrale.

Si l'éducation revêt tant d'intérêt, c'est qu'elle répond aux besoins réels des travailleurs et travailleuses et qu'elle se donne de façon à les rejoindre sur leur terrain.

- a) L'éducation syndicale répond aux besoins des travailleurs et travailleuses car elle leur permet de:
- . découvrir leurs droits en prenant connaissance des lois.
 - . réaliser que les lois ne suffisent pas et qu'il faut négocier quelque chose de mieux.
 - . élaborer des moyens pour faire respecter les droits acquis par la convention collective.
 - . développer le sens de la promotion collective
 - . apprendre à scruter leur milieu de travail et les conditions susceptibles d'atteindre à leur santé.
- b) L'éducation syndicale rejoint les travailleurs sur leur terrain en les impliquant au maximum. Loin du système de "cruche à remplir", la méthode de cours consiste à mettre à profit les expériences et les connaissances concrètes des participants. Cette implication les incite d'ailleurs à se prendre en charge et à passer à l'action sur des choses concrètes et à devenir de plus en plus autonomes

Ajoutons qu'une des raisons au succès de l'éducation dans notre centrale, c'est que les formateurs sont eux-mêmes des gens de la base, des militants actifs dans leur milieu. L'an passé, à la FTQ, 206 militants ont suivi un cours d'une semaine de formation pour devenir formateurs pour l'un ou l'autre de la douzaine de cours au programme.

Cette opération de formation dans notre centrale comporte toutefois de gros problèmes:

1- Le support financier.

Malgré les subventions gouvernementales, une bonne partie de la formation doit se faire sur le temps de loisir. Les subventions publiques ne semblent tenir qu'à un fil, ce qui hypothèque d'année en année, nos programmes de formation.

On ne reconnaît à peu près pas les coûts représentés par toute l'organisation de la formation.

Les programmes de recherche coûtent cher. Mentionnons que pour plusieurs syndicats, l'opération doit se faire avec des moyens de fortune dans des conditions souvent assez pénibles.

2- Collaboration avec les institutions.

Les Universités et les Cégeps semblent à la re-

cherche d'une nouvelle clientèle. Ils nous ouvrent toutes grandes leurs portes mais l'accès y est difficile.

L'accès est difficile entre autres parce que

- on exige les mêmes prérequis et critères que pour les étudiants réguliers: c'est le système des crédits et du 45 heures minimum.
- La pédagogie demeure encore trop magistrale et les programmes tiennent peu compte des conditions de vie et de travail des travailleurs et travailleuses.
- Pour assurer un contrôle syndical au niveau du contenu, de la pédagogie et de l'orientation, ça exige des investissements considérables en temps. Il ne s'agit pas simplement de "passer une commande."

Suggestions

Selon nous, toute demande de réforme dans le domaine de l'éducation des adultes devrait avoir pour premier objectif de rendre la formation accessible à tous les travailleurs. Sans oublier des problèmes comme ceux de la pédagogie, du contrôle de la formation, de la participation, etc., nous sommes convaincus que le problème principal est celui du financement.

Le congé éducation.

Le congé éducation permettrait à tout adulte d'avoir accès à la formation professionnelle, individuelle et syndicale dans des conditions sensiblement meilleures que celles qui existent présentement. Quand on pense à tout ce que les travailleurs investissent dans une entreprise, nous croyons qu'il serait tout à fait normal que les employeurs soient tenus d'investir dans la formation de leurs employés. C'est un élément clé qui ferait en sorte que le droit à l'éducation devienne une réalité pour tous.

Bien sûr, il existe plusieurs formules de congé éducation. Celle que nous connaissons le plus consiste à négocier une clause dans la convention collective qui force l'employeur à verser, soit sur une base horaire ou autrement, des argents dans une caisse d'éducation contrôlée par le syndicat. Bien que cette revendication ait été largement mise de l'avant ces dernières années, la résistance des employeurs est farouche et peu de syndicats ont réussi à l'arracher. Cette seule voie n'est donc pas suffisante sans compter que les travailleurs non-syndiqués ne peuvent évidemment y avoir accès.

On parle aussi de la constitution d'une caisse plus large (ou des caisses sectorielles) dont les contributions viendraient des employeurs, de l'Etat ou des deux. Cette formule pourrait permettre un financement large de toute l'éducation des adultes. Cependant, ici encore, l'opposition patronale est pour le moins vive mais ne repose vraiment sur aucune logique. Seule la perte de privilèges et de

subventions déguisées nous semblent motiver cette opposition.

La Commission aura donc à prendre des décisions importantes à ce sujet. Nous souhaitons vivement que vous teniez compte en premier lieu des intérêts de la majorité et que vous reteniez des formules souples et ajustables selon les besoins et les particularités des différents intervenants, utilisateurs et groupes concernés.

CONCLUSION

Ce bref mémoire n'a pas la prétention d'être exhaustif. Nous avons tenté de présenter le mieux possible les différents problèmes et solutions qui ont été présentés lors de notre assemblée de consultation. Les différents intervenants ont parlé à partir de leur expérience et de leur vécu et c'est ce que nous avons tenté de refléter. Nous nous sommes cependant rendus compte que les différents syndicats affiliés à la FTQ et la FTQ elle-même ont des analyses semblables à celles contenues dans ce mémoire. Nous n'hésitons donc pas à appuyer totalement le contenu des différents mémoires qu'ils vous auront soumis.

Nous sommes bien conscients que le fouillis actuel ne vous rend pas la tâche facile et que les solutions risquent d'être difficiles à identifier. Nous vous souhaitons donc la meilleure chance possible tout en souhaitant fortement que l'ensemble de vos propositions permettront à tous, non seulement de se reconnaître mais surtout d'identifier des moyens concrets, suffisants et réalistes pour répondre aux besoins urgents de leurs membres et de la population en général.

Merci.

Conseil du Travail de Montréal

1290 rue St-Denis, 3e étage
Montréal, Québec H2X 3G7