

# Relever le défi de l'accréditation

*Faits saillants de l'étude*



Programme Alpha  
Éducation SCFP  
Septembre 2005



## Le SCFP et les compétences de base

### Compétences de base ou alphabétisation

Dans ce livret, nous utilisons les termes « compétences de base » et « alphabétisation » pour désigner la même chose.

Ce sont les compétences dont nous avons besoin pour travailler, apprendre et mener notre vie. Elles comprennent : la lecture, l'écriture, le calcul, l'utilisation d'un ordinateur, les communications orales et la pensée critique.

Le SCFP a lancé un programme national d'alphabétisation il y a cinq ans. Depuis, le syndicat a aidé un bon nombre de sections locales à établir des programmes d'éducation en milieu de travail répondant aux besoins spécifiques de leurs membres. L'un des objectifs du programme est d'intégrer l'alphabétisation à toutes les activités syndicales. Cet objectif et les principes d'alphabétisation du mouvement syndical ont guidé la recherche effectuée pour cette étude. L'énoncé de politique du SCFP en matière d'alphabétisation stipule que :

les programmes syndicaux d'alphabétisation sont essentiels à la pleine participation de nos membres à l'éducation syndicale pour répondre aux exigences accrues en matière d'alphabétisation au travail, à la maison et dans les collectivités. L'alphabétisation et les classes d'acquisition de compétences de base peuvent assurer aux membres le perfectionnement

dont ils ont besoin et ouvrir la porte à l'éducation syndicale ou à d'autres formes d'éducation ou de formation.

Le syndicat soutient les programmes de formation en milieu de travail qui :

- habilite les membres à exercer un meilleur contrôle sur leur vie et leur emploi;
- se fondent sur les connaissances déjà acquises;
- répondent à l'ensemble des besoins de la personne;
- contribuent au perfectionnement;
- reflètent la diversité des styles et des besoins d'apprentissage des adultes;
- font participer les travailleuses et les travailleurs au processus décisionnel;
- tentent d'intégrer l'alphabétisation à d'autres formations en milieu de travail;
- sont confidentiels;
- sont ouverts à toutes et à tous;
- sont accessibles.

## À propos de ce livret :

*Ce livret explique comment l'éducation syndicale peut aider les travailleuses et les travailleurs à remplir les exigences d'accréditation ou de licence associées à leur emploi. Il présente les faits saillants de l'étude intitulée Relever le défi de l'accréditation : revue des activités de formation destinées à aider les membres du SCFP. Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a commandité cette étude.*

### Pourquoi une étude?

Nous avons effectué cette étude parce que nous voulions examiner comment les syndicats utilisent les programmes de formation de base pour aider les travailleuses et les travailleurs de l'eau et des eaux usées à obtenir leur certificat d'opérateur. Nous pensions que cette recherche serait utile à ce secteur et à d'autres qui font face à des situations semblables. Nous voulions également voir ce que le syndicat pourrait faire d'autre pour appuyer les travailleuses et les travailleurs de l'eau et des eaux usées ainsi que d'autres membres du SCFP devant obtenir une accréditation ou un permis.

Notre étude recommande que le SCFP :

1. Exerce des pressions auprès des gouvernements et des employeurs pour renforcer et améliorer les systèmes et processus d'accréditation.
2. Renforce et coordonne les efforts syndicaux soutenant les travailleuses et les travailleurs de l'eau et des eaux usées et d'autres membres du SCFP faisant face à une accréditation obligatoire.
3. Cerne les besoins d'autres secteurs touchés par l'accréditation obligatoire. Fort de cette information, le SCFP devrait élaborer une stratégie

départageant la responsabilité d'accréditation entre la travailleuse ou le travailleur, son syndicat, son employeur et les gouvernements. À l'heure actuelle, la plus grande part de responsabilité revient à l'individu.

(Pour plus de détails sur ces recommandations, voir la section du présent livret intitulée La voie à suivre).

« Il fait de la bonne eau, la meilleure qui soit, mais il n'a qu'une huitième année. Il lui sera tout simplement impossible d'obtenir cette accréditation. »

—Un opérateur d'usine à propos d'un collègue au sein du projet de compétences de base des travailleuses et travailleurs de l'eau et des eaux usées de la Saskatchewan.

## Pourquoi le secteur de l'eau?

Le secteur de l'approvisionnement en eau et du traitement des eaux usées illustre bien le stress que l'accréditation impose aux travailleuses et aux travailleurs et le rôle que peut jouer la formation de base pour les aider à relever le défi. Le secteur traverse une période de profonds changements, dont le resserrement de la réglementation des installations et des personnes qui y travaillent. Devant une population inquiète quant à la sécurité et aux problèmes d'eau potable mis en lumière par les enquêtes de Walkerton et de

North Battleford, les provinces exigent l'accréditation des installations et des opérateurs. Ces derniers sont les travailleuses et les travailleurs responsables de l'exploitation quotidienne, de la réparation et de l'entretien des réseaux d'aqueducs et d'égouts. L'accréditation obligatoire touche des milliers de travailleuses et de travailleurs, partout au Canada.

## Le rôle du syndicat

Les membres du SCFP qui ont participé à l'étude ont clairement indiqué qu'ils veulent que leur syndicat les aide à surmonter les obstacles en matière d'alphabétisation et autres lacunes éducationnelles liées à leur emploi, et qu'ils ont besoin de ce soutien. Ils veulent des programmes axés sur la personne, des programmes qui prennent leur source dans le quotidien des travailleuses et des travailleurs et leurs sont utiles dans leur emploi. Notre étude montre que le syndicat est bien placé pour fournir ce soutien — nous avons les ressources et l'expertise qu'il faut. Les programmes de formation de base déjà en place

dans nos sections locales ont prouvé leur valeur et sont de précieux outils éducationnels pour les membres du SCFP.

## Le lien avec la privatisation

Cette étude note aussi que le défi de l'accréditation et des autres exigences liées à l'emploi dans le monde d'aujourd'hui est étroitement lié à des enjeux économiques et sociaux beaucoup plus vastes. L'un des principaux est la privatisation, qui menace les emplois de membres du SCFP et la qualité des services. Le SCFP croit qu'il est dans l'intérêt de la population de s'assurer que les services répondent à des normes de qualité élevées. Il croit aussi

que la main-d'œuvre du secteur public est la meilleure qui soit. C'est pourquoi le syndicat se bat pour maintenir le caractère public des services, tant du côté de la propriété que de l'exploitation et de la prestation. Le syndicat continue également à demander des programmes de formation améliorés et plus accessibles, des normes professionnelles nationales, une meilleure protection d'emploi et de bons programmes d'adaptation de la main-d'œuvre.

## Comment nous avons effectué l'étude

Nous avons fait des recherches approfondies sur Internet pour déterminer comment les

« Ce que nous avons fonctionné. Nous fournissons, avec des fonds publics, un meilleur service que celui que les résidents obtiendraient d'un propriétaire indépendant. »

—Blaine Parkman, contremaître d'installations, ville de Charlottetown, section locale 830, dans *Our Times*.

« Le SCFP exigera une meilleure formation des travailleuses et travailleurs des eaux et insistera pour que les coûts de formation soient assumés par l'employeur... Les travailleuses et travailleurs ne devraient pas avoir à subir des examens sans avoir d'abord reçu une formation et une préparation adéquates. »

–Extrait du Plan du SCFP pour consolider les réseaux publics d'aqueducs et d'égout.

principales provinces abordent la question de l'accréditation des travailleuses et des travailleurs de l'eau et des eaux usées. Nous nous sommes concentrés sur la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan, le Manitoba, la Colombie-Britannique, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard. Nous avons passé en revue les réglementations provinciales du secteur, ainsi que les approches préconisées en matière de formation et d'accréditation.

Nous voulions apprendre de l'expérience de plusieurs sections locales du SCFP qui aident les travailleuses et les travailleurs à se préparer aux examens d'accréditation avec des programmes de formation de base. Nous avons fait cinq études de cas : section locale 734, à Truro, Nouvelle-Écosse; sections locales 830 et 501, à Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard; section locale 21, à Regina, Saskatchewan; section locale 500, à Winnipeg, Manitoba; et projet de compétences de base pour les travailleuses et les travailleurs de l'eau et des eaux usées en Saskatchewan.

Nous avons fait des entrevues en personne, par téléphone et par courriel avec les acteurs clés des sections locales, comme des membres de la base, des permanentes et permanents, des spécialistes de la formation et des membres de comités de projets. Nous avons également examiné tout rapport de programme ou projet auquel nous avons pu avoir accès.

### Comment utiliser ce livret

Ce livret contient des données de l'étude sur :

- les défis quotidiens pour les travailleuses et travailleurs devant se qualifier ou se requalifier pour leur emploi, ou souhaitant se perfectionner;
- des moyens spécifiques pour les syndicats de répondre aux besoins éducationnels de ces travailleuses et de ces travailleurs;
- des exemples syndicaux de formation de base et d'alphabétisation en milieu de travail, et les leçons retenues de ces programmes;

- la valeur et l'importance d'une approche syndicale en matière d'éducation.

### À qui ce livret sera-t-il utile?

L'information qu'il contient intéressera :

- les membres qui militent et dirigent les syndicats dans tous les secteurs connaissant une élévation des critères d'emploi;
- les sections locales municipales du SCFP;
- le conseil exécutif national du SCFP et les membres du conseil exécutif des divisions provinciales;
- les membres du SCFP et d'autres syndicats qui militent en faveur de l'alphabétisation et de l'éducation;
- les militantes et militants qui exercent des pressions auprès des gouvernements et des employeurs au sujet de l'alphabétisation et de

l'accréditation en milieu de travail.

Même si l'étude examine spécifiquement le secteur de l'eau et des eaux usées, elle sera utile à d'autres secteurs faisant face à des exigences d'accréditation ou d'obtention de permis. Bon nombre de travailleuses et de travailleurs devant se qualifier ou se requalifier pour leur emploi ont quitté les bancs d'école depuis longtemps. Ces personnes trouvent difficile de passer l'examen qui déterminera si elles conserveront ou non leur emploi ou pourront ou non se perfectionner. De plus en plus, les employeurs insistent pour que leur main-d'œuvre obtienne des certificats et des permis et ce, même dans les secteurs où il n'y a aucune obligation légale de le faire. Le personnel aide-enseignant, les travailleuses et travailleurs de l'enfance et de la jeunesse, le personnel aide-soignant, les concierges et les travailleuses et travailleurs sociaux sont parmi les groupes de plus en plus soumis à ces exigences.

## Les études de cas en un coup d'œil

*Ces cinq études de cas fournissent des exemples sur la façon d'intégrer concrètement l'alphabétisation au programme syndical. Elles démontrent que l'alphabétisation syndicale enracinée dans le milieu de travail peut s'avérer un réel soutien pour les travailleuses et travailleurs, à bien des égards, notamment pour alléger le stress lié à la réponse aux exigences d'emploi.*

### **Section locale 500 du SCFP, Unité de l'eau et des déchets et Ville de Winnipeg**

Ce projet englobait l'évaluation et la préparation d'environ 220 travailleuses et travailleurs de l'eau et des eaux usées en vue de l'accréditation. On a embauché quelqu'un pour coordonner la formation et confié au collège de Red River l'évaluation des compétences de calcul des travailleuses et travailleurs. Tous les frais ont été payés en vertu de dispositions de la convention collective négociée entre la Section locale et la Ville, dont un fonds de formation conjoint. Après l'évaluation, on a référé les membres directement à la

formation pour l'accréditation ou à un séminaire de révision des mathématiques.

### **Section locale 734 du SCFP et Ville de Truro, Nouvelle-Écosse**

La section locale et la Ville ont conjointement établi un programme pour aider les membres à obtenir leur diplôme de formation générale (FG), à se qualifier comme opérateurs et à renforcer leurs compétences pour compléter leur éducation. La section locale a piloté l'élaboration et la promotion du programme. Toutes les personnes inscrites ont obtenu leur diplôme de FG et l'accréditation.

### **Sections locales 830 et 501 du SCFP et Ville de Charlottetown**

La section locale faisait partie de l'équipe de projet, qui a recouru à un spécialiste de formation de base pour travailler avec les membres et mettre à niveau leurs compétences de calcul avant l'examen d'accréditation. Toutes les participantes et tous les participants admissibles à l'examen l'ont réussi. L'équipe de projet souhaite maintenant offrir un cours de 40 heures sur tous les aspects de l'examen d'accréditation. Le cours serait animé par une travailleuse ou un travailleur de l'eau du SCFP ayant de l'expérience de formation.

### **Section locale 21 du SCFP et Ville de Regina**

Les travailleuses et travailleurs de l'eau et des égouts de la Ville de Regina devant subir un examen d'accréditation ont participé au programme syndical-patronal de retour à l'apprentissage (« Return to Learn Program – R2L »). On a élaboré le contenu du programme à partir des besoins définis par

les travailleuses et les travailleurs. Tous ont réussi leur examen. Une autre session R2L est prévue pour les travailleuses et travailleurs de l'eau et des eaux usées.

### **Projet de compétences de base pour les travailleuses et travailleurs de l'eau et des eaux usées de la Saskatchewan**

Le projet réunissait le SCFP, la Fédération du travail de la Saskatchewan, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ainsi que des représentants de l'employeur, du système d'éducation et du gouvernement. L'un des objectifs clés consistait à évaluer les besoins de façon à cerner les lacunes de formation. Le projet a conclu que bon nombre de travailleuses et de travailleurs éprouvaient des difficultés en matière de compétences de base et s'inquiétaient de l'examen d'accréditation. Le rapport du projet a proposé des façons d'élaborer un programme de formation de base qui répondrait aux besoins éducationnels des travailleuses et des travailleurs.

## Six conclusions clés

Les cinq études de cas et la recherche sur les systèmes provinciaux d'accréditation ont mené à six grandes conclusions:

1. Les bons programmes se fondent sur les besoins des travailleuses et des travailleurs et sur leur situation au travail.
2. Les meilleurs programmes confient un rôle important au syndicat.
3. Les systèmes de formation doivent être améliorés.
4. Nous avons besoin d'examens normalisés et de plusieurs types d'examen.
5. Les employeurs et les gouvernements devraient assumer le coût de l'accréditation.
6. Les travailleuses et les travailleurs qui ne réussissent pas l'examen ont besoin d'une protection d'emploi et de revenu.

### Conclusion #1 : Les bons programmes se fondent sur les besoins des travailleuses et des travailleurs et sur leur situation au travail

Les cinq études de cas confirment que les opérateurs veulent perfectionner leurs compétences

de base. Elles offrent des modèles capables de répondre aux besoins éducationnels de ces travailleuses et de ces travailleurs. Chaque programme est différent, mais l'ensemble des études de cas tire des leçons pour deux facteurs clés d'un programme de formation : l'évaluation des besoins et le contenu du cours (curriculum).

### Évaluation des besoins : cerner ce dont les gens ont besoin

Les cinq programmes examinés se sont inspirés d'une forme ou une autre d'évaluation des besoins des participantes et des participants :

- Le programme de retour à l'apprentissage de Regina est le moins structuré — les participantes et les participants ont défini leurs propres objectifs d'apprentissage.
- Le programme d'éducation en milieu de travail de Truro a fait des évaluations individuelles.
- Le spécialiste de la formation en milieu de travail du programme de Charlottetown a interviewé chaque personne inscrite au programme à l'aide d'outils d'évaluation liés au contenu du cours de mathématiques.
- Le programme de la ville de Winnipeg et le projet de compétences de base de la Saskatchewan ont tous deux recourus à des examens normalisés.

Toutes les évaluations de besoins ont montré que les participantes et participants souhaitaient un soutien en mathématiques, notamment pour réviser la base; en conversion métrique; en utilisation de formules; et en utilisation de calculatrices scientifiques et de calculatrices de conversion. Un grand nombre de travailleuses et de travailleurs ont indiqué ressentir de l'anxiété et du stress par rapport à l'examen écrit d'accréditation.

Les examens normalisés, méthode utilisée dans deux des études de cas, posent des défis au mouvement syndical. Ce type d'examen soulève plusieurs inquiétudes : on se demande s'ils sont réellement objectifs et équitables; ils mesurent souvent les mauvaises choses; et ils peuvent être intimidants parce qu'ils se concentrent sur ce que les gens ne savent pas plutôt que sur ce qu'ils savent. De plus, ces examens coûtent cher et sont conçus et administrés par des organisations externes.

Au-delà des évaluations de besoins individuelles, il importe

« Il est essentiel de bâtir la confiance dès le début. Un cours comme celui-là doit commencer à la base, par une révision des compétences mathématiques, par exemple avec des exercices de réchauffement. Cela aide les gens à bâtir leur confiance et à développer un esprit de groupe. »

—Leçon retenue de l'expérience des sections locales 830 et 501 du SCFP dans le programme de mathématiques à Charlottetown, Î.-P.-É.



d'examiner le portrait d'ensemble du milieu de travail. Celui-ci comprend des facteurs tels que le degré de soutien à l'apprentissage en milieu de travail et l'accès à la formation et à l'éducation permanente.

Le mouvement syndical, notamment le SCFP et le Congrès du travail du Canada (CTC), recommande généralement d'effectuer une évaluation des besoins organisationnels (EBO) pour tâter le pouls du milieu de travail. Un tel exercice suppose de consulter des gens de tous les milieux : travailleuses et travailleurs, personnel de supervision, personnel formateur, syndicats et direction. Une

EBO aide les syndicats à créer des cours et des stratégies qui répondent aux besoins globaux des membres, des cours qui vont au-delà des exigences immédiates liées aux règles d'accréditation. Dans notre étude, les projets de Charlottetown et de Regina se sont inspirés d'une EBO aussi bien que d'évaluations de besoins individuelles.

### **Curriculum : un contenu adéquat**

Le SCFP encourage les programmes qui se fondent sur les besoins et l'expérience des travailleuses et des travailleurs, bâtissent la confiance et utilisent une approche de groupe et de résolution de problèmes. Les

### **Curriculum évolutif à l'œuvre**

Dans le programme de retour à l'apprentissage (R2L), les participantes et participants ont choisi le contenu. Chaque séance comprenait une discussion en groupe et des activités en équipes.

- Durant la première moitié de la séance, le groupe entier discutait. Les travailleuses et travailleurs cherchaient des façons de résoudre les problèmes, de prendre des décisions, de travailler ensemble, d'améliorer les compétences de rédaction et de réfléchir de façon critique. À ce dernier sujet, par exemple, on peut examiner ce que l'employeur et le syndicat peuvent faire pour aider les travailleuses et travailleurs à obtenir l'accréditation et atteindre d'autres objectifs d'apprentissage.
- Durant la deuxième moitié de la séance, les pairs tuteurs aidaient les participantes et participants à résoudre les problèmes mathématiques contenus au guide d'étude d'accréditation du secteur de l'eau, à écrire et à utiliser les documents.

Le programme R2L comprenait également des trucs pour se préparer aux examens et faire face au stress (notamment des méthodes de concentration et autres pratiques d'étude).

programmes examinés ont utilisé différentes approches et divers contenus pour répondre aux besoins que les travailleuses et travailleurs avaient eux-mêmes cernés. Les spécialistes de la formation ont parfois fait des changements en cours de route pour améliorer les cours.

### **Conclusion #2 : Les meilleurs programmes confient un rôle important au syndicat**

Notre étude conclut que le SCFP a l'expertise nécessaire pour bâtir et offrir ce type de programmes aux travailleuses et aux travailleurs. Pour ce faire, le syndicat doit

## Ressources pour programmes mixtes

*Apprendre pour la vie : guide syndical sur l'alphabétisation pour les travailleurs et les travailleuses, du Congrès du travail du Canada. Cette publication prodigue des conseils pour participer aux programmes d'alphabétisation.*

*Modèle d'entente de partenariat pour les programmes d'éducation en milieu de travail, du SCFP national. Ce document donne des directives pour conclure une entente de partenariat et définir le mandat d'un programme mixte d'éducation des travailleuses et travailleurs.*

être actif à toutes les étapes : planification, coordination, conception, présentation et évaluation. Il doit aussi tirer profit du savoir et de l'expérience des chercheurs, des conseillères et des conseillers, des éducatrices et éducateurs et des militantes et militants du SCFP.

Les études de cas démontrent à quel point il importe que ces programmes prennent leur source chez les membres et soient gérés par eux. Plus le programme est relié aux structures et aux priorités syndicales, plus les membres y feront suffisamment confiance pour y participer. Il est crucial de faire appel tant aux membres de la base que de la direction, en particulier lorsque le syndicat s'insère dans un processus où il y a plusieurs acteurs.

Les études de cas confirment également que les comités mixtes employeur-syndicat doivent, pour fonctionner, constituer de réels partenariats. Cela signifie que le syndicat doit pouvoir prendre des décisions et non seulement faire des recommandations.

Tous les programmes examinés au cours de notre étude, sauf un, profitaient d'un comité directeur mixte. Le niveau de participation du SCFP et sa capacité d'atteindre ses objectifs d'alphabétisation syndicale varient d'un programme à l'autre. Par exemple, le projet de Truro avait une plus petite équipe, et le syndicat a pu prendre une part active au projet et fournir du matériel syndical pour le contenu du cours. À Charlottetown, les participantes et participants du cours de mathématiques ont profité de l'expertise d'autres travailleuses et travailleurs de l'eau et des eaux usées du SCFP.

L'étude révèle que les sections locales peuvent et devraient prendre leur place à la table en tant qu'experts. Le SCFP, avec sa vaste expérience en matière de formation en milieu de travail, a beaucoup à apporter à la planification et à la coordination des programmes. Nous savons souvent mieux que l'employeur comment établir et offrir un programme de formation. Le bureau national du SCFP peut offrir son aide aux sections locales qui n'ont pas beaucoup

d'expérience en éducation syndicale. Vous trouverez à la fin de ce livret une section présentant nos ateliers et la façon de communiquer avec nous.

Les comités directeurs qui fonctionnent :

- définissent clairement les valeurs et les objectifs syndicaux;
- déterminent dès le début le mandat du comité et ce qu'il fera;
- profitent de la représentation du SCFP au sein de comités et de structures existants;
- sélectionnent les membres qui ont de l'expertise dans le

secteur et en alphabétisation. Ils doivent aussi être engagés envers le programme et ont besoin des ressources, du soutien et de l'autorité nécessaires pour prendre des décisions et représenter le syndicat.

### Conclusion #3 : Les systèmes de formation doivent être améliorés

Des programmes de formation de base bien conçus aideront les opérateurs à se qualifier ou se requalifier et à maintenir leur emploi. Ce n'est toutefois là qu'une partie de la solution. Les systèmes de formation eux-mêmes doivent changer.

### Les examens actuels ne fonctionnent pas

« Les examens sont remplis de casse-tête. Les opérateurs me disent qu'ils n'arrivent pas à comprendre les questions, et encore moins à y répondre, à cause de leur formulation. »

—Merv Simonot, section locale 47 du SCFP, ville de Saskatoon



« Nous avons désespérément besoin de créer un examen normalisé canadien utilisant la terminologie d'usage dans chaque province. Si une travailleuse ou un travailleur est accrédité en Nouvelle-Écosse, son accréditation devrait être reconnue en Colombie-Britannique ou en Ontario, au Nouveau-Brunswick ou dans n'importe quelle autre province où il choisit de s'installer. »

–Danny Cavanagh,  
président de la  
section locale 734  
du SCFP à la ville  
de Truro, dans *Our  
Times*

Dans le secteur de l'eau et des eaux usées :

- Les programmes de formation sont décentralisés. L'accessibilité varie selon les régions et est très limitée dans les communautés petites ou éloignées.
- Il n'y a pas de normes de formation nationales ou Le contenu des cours varie également.
- Toute une palette de formatrices et de formateurs donnent les cours préparatoires aux examens d'accréditation et font de l'éducation permanente, avec des contenus différents.
- Les formatrices et les formateurs pigistes ainsi que les entreprises privées spécialisées en formation sont les principaux acteurs.
- Un grand nombre d'opérateurs apprennent par eux-mêmes, à l'aide de manuels de référence ou de cours par correspondance.

Notre étude suggère qu'il faut davantage de recherche

sur la formation préalable à l'accréditation et sur l'éducation permanente. Les questions clés comprennent :

- Quel type de formation les employeurs, les établissements privés, les établissements publics, les formatrices et formateurs pigistes, les associations professionnelles et autres offrent-ils?
- Combien en coûte-t-il? Qui paie?
- Y a-t-il des lacunes dans la formation? Que peut-on faire pour y remédier?
- Quelles améliorations faut-il apporter pour que la formation serve les intérêts des employeurs, des travailleuses et des travailleurs et du public?

#### **Conclusion #4 : Nous avons besoin d'examens normalisés et de plusieurs types d'examen**

Les militantes et militants du SCFP, le personnel formateur et même les employeurs demandent

de modifier le système d'accréditation. Notre étude confirme que nous avons besoin de changements comme :

- des examens qui utilisent une norme nationale, un contenu canadien et un langage clair;
- des crédits pour l'expérience de travail comme alternative ou supplément aux examens et aux critères d'éducation formelle;
- divers types d'examen — pas seulement un examen écrit, mais aussi un examen oral ou une évaluation individuelle. Les employeurs et les gouvernements devraient

assumer le coût de ces diverses options.

#### **Conclusion #5 : Les employeurs et les gouvernements devraient assumer le coût de l'accréditation**

Ce n'est pas les travailleuses et les travailleurs qui devraient assumer le coût de l'accréditation obligatoire et de préparation à l'examen. Les frais de formation et d'examen, de documents d'étude et de référence, et la perte de revenu pour le temps d'étude sont au nombre des inquiétudes exprimées par les membres interviewés pour notre étude.

#### **Ce que dit notre étude**

« Actuellement, les examens d'opérateurs dans le secteur de l'eau et des eaux usées proviennent de l'Association of Boards of Certification (ABC) en Iowa, aux États-Unis. Dans les dernières années, l'ABC a revu les examens du Canada pour y intégrer les mesures métriques et la terminologie canadienne. Le SCFP presse les provinces canadiennes d'aller plus loin en établissant des normes nationales et en reconnaissant les certificats équivalents acquis en dehors de la province. L'examen canadien devrait refléter non seulement les pratiques canadiennes, mais également les principes de communication et de conception graphique claires et simples. »



### Négocier un fonds conjoint

Les sections locales peuvent agir dans le dossier du coût d'accréditation en l'incluant à leur programme de négociation. À la section locale 500, à Winnipeg, l'employeur a payé la rémunération d'une personne pour coordonner la formation, l'évaluation mathématique des travailleuses et des travailleurs, la révision de base et tous les frais associés à la formation. C'est parce que la section locale avait négocié un fonds de formation conjoint de 3 millions de dollars ainsi qu'une disposition précisant que la Ville assumerait le coût de tous les permis et de toutes les accréditations nécessaires pour répondre aux critères d'emploi.

### Lobbying

Le SCFP a exercé des pressions pour que la formation soit payée par l'employeur et que celui-ci assume le coût de l'accréditation, mais n'a obtenu que peu de succès. Les données recueillies au cours de cette étude suggèrent que dans la plupart des cas, ce sont les travailleuses et les travailleurs qui assument les frais de la mise à niveau nécessaire pour répondre aux nouvelles normes. Aucune des six provinces examinées n'avait prévu de fonds spécifiques pour les travailleuses et les travailleurs assujettis à de nouvelles normes d'accréditation. La formation payée par l'employeur est inégale et elle se limite aux grandes municipalités.

En Nouvelle-Écosse, le programme d'éducation en milieu de travail du ministère de l'Éducation couvre les frais d'un instructeur pour les classes de mise à niveau; les employeurs et la main-d'œuvre doivent couvrir le remplacement du salaire, les livres et les installations.

### Conclusion #6 : Les travailleuses et les travailleurs qui ne réussissent pas l'examen ont besoin d'une protection d'emploi et de revenu

Bon nombre des travailleuses et des travailleurs consultés dans notre étude et devant se soumettre à un examen d'accréditation s'inquiétaient de leur sécurité d'emploi et des possibilités de passer à autre chose. Ces inquiétudes s'ajoutent à l'anxiété déjà élevée associée à la préparation à l'examen. Ces questions font ressortir la responsabilité du syndicat d'aider les travailleuses et les travailleurs assujettis à des exigences d'emploi plus sévères.

- Aux paliers provincial et local, le SCFP a demandé une protection d'emploi et revenu pour les opérateurs échouant l'examen d'accréditation. Une travailleuse ou un travailleur qui ne réussit pas l'examen d'accréditation et se trouve transféré à un autre poste ne devrait pas voir son salaire diminuer.
- Le SCFP a également demandé un processus clair de mise en œuvre de l'accréditation. L'accréditation ne devrait pas restreindre l'accès aux promotions ni permettre aux employeurs de favoriser certaines personnes plutôt que d'autres.

# La voie à suivre

Notre étude suggère une voie à suivre en matière de politique et d'action au sein du SCFP dans le secteur de l'eau et dans d'autres secteurs où les membres sont forcés d'obtenir une accréditation ou un permis. Le SCFP devrait :

## 1. Exercer des pressions sur les gouvernements et les employeurs pour renforcer et améliorer les systèmes et processus d'accréditation

Les gouvernements et les employeurs devraient :

- financer des programmes d'alphabétisation axés sur la travailleuse ou le travailleur qui (a) comprennent une évaluation des besoins organisationnels et un curriculum s'inspirant des problèmes; (b) reflètent un véritable partenariat syndicat-employeur; et (c) respectent les principes d'alphabétisation syndicale;
- élaborer une stratégie de formation pour le secteur

de l'eau qui reflète des normes nationales et un contenu uniforme en plus de s'appuyer sur le système public d'éducation;

- financer la formation des travailleuses et des travailleurs de l'eau et des eaux usées, tant pour les cours préparatoires à l'accréditation que pour l'éducation permanente;
- mettre en œuvre des examens d'accréditation qui : (a) utilisent une norme nationale, un contenu canadien et un langage clair; (b) accordent des crédits pour l'expérience de travail antérieure comme alternative ou complément à l'examen et aux critères d'éducation formelle; et (c) comprennent des options comme un

examen oral ou une évaluation individuelle;

- fournir une sécurité d'emploi et des possibilités de promotion aux travailleuses et aux travailleurs existants du secteur de l'eau et des eaux usées.

## 2. Renforcer et coordonner les efforts soutenant les travailleuses et les travailleurs de l'eau et des eaux usées et d'autres membres du SCFP faisant face à une accréditation obligatoire

Les militantes et militants du SCFP ont besoin d'occasions de mettre en commun leurs expériences et de coordonner leurs efforts, tant à l'échelle provinciale que nationale. En communiquant les expériences de réglementation provinciale, de clauses de convention collective et de stratégies d'éducation, les sections locales et les divisions du SCFP seraient en meilleure position pour atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus. Il importe d'assurer une coordination nationale pour

assurer l'adoption de normes canadiennes et la reconnaissance interprovinciale des compétences des travailleuses et des travailleurs.

## 3. Cerner les besoins d'autres secteurs touchés par l'accréditation obligatoire

En fonction des résultats de cette évaluation de besoins, le SCFP devrait élaborer une stratégie pour répartir la responsabilité de l'accréditation entre les travailleuses et travailleurs, leur syndicat, leur employeur et les gouvernements. À l'heure actuelle, la plus grande part de responsabilité revient à l'individu.

Les évaluations de besoins doivent examiner :

- les occupations et le nombre de membres touchés par l'accréditation;
- les répercussions de l'accréditation pour les membres;
- les enjeux de négociation et des solutions;



- les occasions d'apprentissage, y compris la formation et l'éducation permanente, la préparation aux examens, les ressources, les fournisseurs de formation, les obstacles contenus aux examens et des options comme un examen oral ou un crédit pour l'expérience de travail;
- les questions de privatisation reliées à l'accréditation.
- Renseignez-vous davantage sur les programmes d'alphabétisation et de formation de base. Le SCFP offre des ateliers pour aider les sections locales à revendiquer et établir des programmes de formation de base en milieu de travail. Nos ateliers sont conçus pour répondre aux besoins de votre section locale.

### Plus d'information

- Procurez-vous le rapport d'étude complet Relever le défi de l'accréditation : revue des activités de formation destinées à aider les membres du SCFP.

### Communiquez avec

Sylvia Sioufi  
Coordonnatrice du Programme Alpha

Bureau national du SCFP  
21, rue Florence  
Ottawa (Ontario) K2P 0W6

Téléphone : (613) 237-1590  
Télécopieur : (613) 233-3438

Courriel : [ssioufi@scfp.ca](mailto:ssioufi@scfp.ca)

Pour plus de détails ou pour télécharger le rapport d'étude, rendez-vous à [www.scfp.ca/www/alpha](http://www.scfp.ca/www/alpha).

### Nous remercions :

- Lynette Plett, chercheure et rédactrice du rapport d'étude, membre de la section locale 3907 du SCFP, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario de l'Université de Toronto.
- Bozica Costigliola, qui a révisé le rapport final de l'étude et rédigé les points saillants.
- Irene Jansen, coordonnatrice du projet, Syndicat canadien de la fonction publique.
- Secrétariat national à l'alphabétisation (Ressources humaines et Développement des compétences Canada), qui a cofinancé l'étude.

