



L'alphabétisation est un droit

Learning at work: it's our right • L'apprentissage au travail : c'est notre droit

Table des matières

L'alphabétisation est un droit ... 1

La preuve des avantages est faite : pour les travailleuses, les travailleurs, les employeurs, les gouvernements..... 5

La vision syndicale du soutien gouvernemental 9

Les pratiques exemplaires..... 15

Mesurer le succès..... 19

L'alphabétisation, c'est un droit pour tous. C'est de plus en plus important en milieu de travail pour aider les gens à réussir au travail et dans la vie. L'alphabétisation peut constituer un fondement essentiel pour d'autres activités de formation professionnelle ou scolaire, et c'est un important véhicule d'inclusion et de participation.

Grâce à des accords récemment conclus entre les paliers de gouvernement fédéral, provinciaux et territoriaux, de nouvelles possibilités de financement émergent pour la formation de base en milieu de travail. Les Ententes sur le marché du travail (EMT) transfèrent des fonds et déplacent la responsabilité de la prestation des programmes de formation du gouvernement fédéral vers les provinces et territoires.

Ces ententes permettent la formation des personnes employées ayant de faibles compétences de base ou n'ayant pas de diplôme d'études secondaires. Il devient ainsi possible de soutenir l'alphabétisation en milieu de travail de façon significative.

Toutefois, les provinces et les territoires agiront-ils face au besoin de formation de base au travail? Le Syndicat canadien de la fonction publique sait que les programmes offerts là où les travailleuses et les travailleurs se trouvent sont efficaces. Les cinq fiches documentaires sur le sujet appuient notre demande au gouvernement d'investir dans les programmes de formation de base en milieu de travail.

Le SCFP a une longue histoire de participation directe à l'alphabétisation au travail, notamment avec son programme national d'alphabétisation établi en 2000. Les membres du SCFP ont tiré avantage des programmes de formation de base en milieu de travail, en particulier les personnes qui avaient peu accès à des possibilités de formation ou qui avaient besoin de cours d'anglais ou de français comme langue seconde. Ces travailleurs et ces travailleuses ont pu acquérir des compétences, s'adapter aux nouvelles conditions d'emploi, développer un intérêt pour l'apprentissage continu et devenir plus actifs au sein de leur syndicat et de leur collectivité.



Le SCFP partage l'engagement du mouvement syndical envers des politiques et des programmes qui garantissent :

- Le droit légiféré d'apprendre, tant pour les personnes qui travaillent que pour les autres
- Une stratégie et un système pancanadiens d'éducation et de formation des adultes qui assure la qualité des programmes et l'égalité d'accès partout au Canada
- Un investissement sérieux des employeurs et des gouvernements dans l'alphabétisation et la formation
- L'intégration de l'alphabétisation dans les programmes de perfectionnement des compétences et les programmes de formation d'apprentis

- Le développement d'une culture d'apprentissage au sein de nos syndicats et de nos milieux de travail

Bien que les provinces et les territoires soient responsables de l'éducation et de la formation, le gouvernement fédéral doit continuer à jouer un rôle en élaborant des politiques et en augmentant le financement destiné à l'alphabétisation.

Qu'est-ce que l'alphabétisation pour le SCFP?

En tant que travailleuses et travailleurs, l'alphabétisation nous donne le pouvoir de :

- développer nos compétences, nos connaissances et notre potentiel au travail, à la maison et dans la collectivité;
- questionner, évaluer, imaginer;
- affirmer nos droits et renforcer notre syndicat;
- agir comme citoyennes et citoyens à part entière et travailler pour la justice sociale.

« Avec ses programmes d'alphabétisation en milieu de travail, le SCFP a créé de nouvelles relations avec des centaines de ses membres. Pour la plupart, il s'agit d'un premier contact avec le syndicat. Notre expérience démontre que les activités d'alphabétisation ne font pas qu'aider les travailleuses et les travailleurs à obtenir une éducation très valide, mais ont aussi des répercussions positives dans leur vie familiale et communautaire. »

Paul Moist, président national, Syndicat canadien de la fonction publique

Alphabétisation et compétences de base

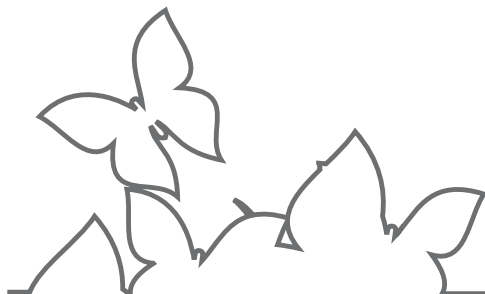
Pour le SCFP, la lecture et l'écriture ne constituent pas une finalité. Pour nous, l'alphabétisation permet de lire non seulement les mots, mais le monde. L'alphabétisation est un outil d'égalité et de changement social, un moyen de faire avancer l'égalité et l'accessibilité.

La plupart des gens s'entendent sur le fait que l'alphabétisation va au-delà de la capacité de lire et d'écrire. Les gens possèdent un éventail de compétences de base – ce n'est pas une liste de compétences parmi lesquelles on peut choisir. Mais il n'y a pas de définition unique de l'alphabétisation. La signification du terme continue d'évoluer au fil des changements économiques, sociaux et politiques.

Parce que certains estiment que le terme « alphabétisation » est négatif, plusieurs autres termes sont utilisés : compétences de base, compétences essentielles, formation de base des adultes ou compétences fondamentales. Nous décrivons l'alphabétisation comme les compétences dont nous avons besoin pour travailler, apprendre et vivre. Les

programmes de compétences de base englobent :

- La lecture
- L'écriture
- Le calcul
- L'utilisation d'ordinateurs
- La communication orale
- L'anglais ou le français comme langue seconde
- Le perfectionnement des compétences en vue d'une accréditation ou d'un retour aux études
- La réflexion critique



La preuve des avantages est faite : pour les travailleuses, les travailleurs, les employeurs, les gouvernements

Learning at work: it's our right • L'apprentissage au travail : c'est notre droit

Le temps et les coûts sont les obstacles les plus courants auxquels font face les travailleuses et les travailleurs qui souhaitent poursuivre leur éducation et leur formation. L'alphabétisation est un droit. Mais pour que ce droit soit significatif, les gens doivent avoir accès à des programmes de formation de base dans leur milieu de travail.

Les avantages des programmes en milieu de travail pour les travailleuses et les travailleurs

Dans la plupart des cas, les personnes qui travaillent par quart, celles qui sont forcées d'occuper plus d'un emploi pour vivre et celles qui ont des responsabilités familiales, ne peuvent pas accéder aux programmes communautaires d'alphabétisation.

Les programmes en milieu de travail assurent l'accessibilité :

- les travailleuses et les travailleurs sont déjà dans leur milieu de travail;
- ils ont déjà pris les dispositions de transport et de services de garde;
- ils font partie d'une communauté sociale au sein du milieu de travail.

En outre, joindre les gens dans leur travail, alors qu'ils ont la dignité d'un emploi et d'un chèque de paie, favorise le

succès du programme. La participation aux programmes en milieu de travail augmente lorsque la participation aux cours se fait pendant les heures de travail rémunérées.

Les programmes centrés sur les besoins des travailleuses et des travailleurs assurent que les compétences particulières au milieu de travail font partie du programme, sans toutefois en constituer la totalité. Ces programmes sont sensibles aux besoins et aux aspirations des travailleuses et des travailleurs, et valorisent leur expérience et leurs apprentissages antérieurs.

Les programmes d'alphabétisation peuvent aider les gens à accéder à davantage de formation en milieu de travail. Ils peuvent contribuer à la sécurité d'emploi, aux possibilités de promotion et à la participation entière et positive aux changements technologiques et autres dans le milieu de travail.

« Tout peut être chiffré en dollars et en cents. Une faible alphabétisation comporte beaucoup de coûts cachés et d'effet domino, notamment plus d'administration et plus de supervision. »

– Ed Thomas,
président syndical
sortant du comité
mixte d'éducation,
Ville de Hamilton

« Une plus forte alphabétisation peut donner de la vigueur à la prospérité économique et financière tant des individus que de l'économie dans son ensemble. Elle peut réduire la pauvreté, améliorer la santé, augmenter l'engagement communautaire et mener à un meilleur niveau de vie. En fait, il est difficile de trouver un seul autre enjeu qui peut avoir autant de répercussions pour les individus, l'économie et la société. »

Craig Alexander,
vice-président et
économiste en chef,
Groupe financier de la
Banque TD

Les avantages des programmes en milieu de travail pour les employés

L'alphabétisation en milieu de travail est avantageuse pour les employés. Ceux-ci notent des résultats importants à l'issue des programmes d'alphabétisation en milieu de travail, notamment :

- capacité accrue pour la formation en poste;
- meilleur rendement des équipes de travail;
- augmentation de la qualité du travail;
- plus grande productivité : réduction du temps accordé à chaque tâche, augmentation du travail accompli et plus faible taux d'erreur;
- meilleurs dossiers de santé et sécurité au travail;
- réduction du gaspillage, économies de coûts;
- meilleure rétention du personnel et de la clientèle;
- augmentation de la profitabilité;

- augmentation de la participation et de la communication;
- amélioration de la résolution de problèmes, de la prise de décisions et de la capacité de travailler de façon autonome;
- augmentation de la confiance des travailleuses et des travailleurs;
- amélioration du climat du milieu de travail.

Les avantages des programmes en milieu de travail pour les gouvernements

La majorité des adultes ayant de faibles compétences d'alphabétisation travaillent. Les efforts gouvernementaux pour améliorer les compétences d'alphabétisation connaissent plus de succès lorsque les programmes se déroulent là où les gens se trouvent : au travail. L'alphabétisation en milieu de travail est une partie importante de toute stratégie d'alphabétisation bien équilibrée qui inclut l'alphabétisation communautaire, l'alphabétisation familiale et d'autres segments.

Les partenariats d'alphabétisation en milieu de travail

Mettre en place un programme en milieu de travail pose des défis aux employeurs et aux syndicats :

- élaborer un programme efficace, centré sur le travailleur et la travailleuse;
- trouver des programmes, des instructeurs et du matériel de qualité;
- payer la planification et la prestation du programme;
- organiser les horaires et l'exécution du travail.

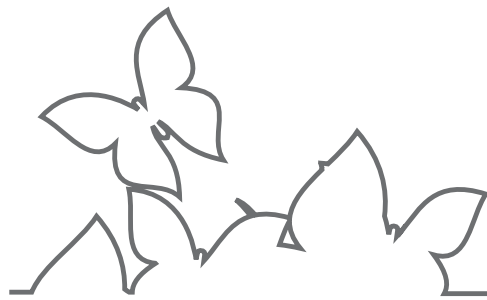
La programmation gouvernementale assortie d'une infrastructure et de soutien financier publics permet de relever ces défis avec brio. Le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard ont tous des programmes provinciaux, assortis de financement pour divers aspects de programmes de formation de base en milieu de travail.

Les comités mixtes syndical-patronal sont aussi essentiels au succès. Ils permettent à l'employeur et au syndicat de relever ensemble les défis et de créer des programmes

efficaces. Ce modèle est central dans le partenariat intervenu entre le SCFP et l'Association canadienne des administrateurs municipaux (ACAM). Les comités mixtes sont aussi une partie intégrante de la structure de l'équipe de projet en milieu de travail en Nouvelle-Écosse et au Manitoba.

« Investir dans des programmes d'apprentissage en milieu de travail rapporte – sous forme d'une main-d'œuvre plus compétente, d'une meilleure qualité de vie au travail et d'employés plus engagés dans l'organisation. »

Simon Farbrother,
président sortant,
Association
canadienne des
administrateurs
municipaux



La vision syndicale du soutien gouvernemental

Learning at work: it's our right • L'apprentissage au travail : c'est notre droit

Financement durable, stratégie exhaustive

Les gouvernements doivent s'engager à faire de l'alphabétisation et des compétences de base une priorité dans une stratégie de formation pancanadienne bien financée. Une telle stratégie doit inclure des objectifs d'équité et d'accès à l'apprentissage dans toutes les provinces et tous les territoires. La stratégie doit prendre une approche élargie en abordant l'alphabétisation de manière systémique plutôt qu'individuelle. L'alphabétisation doit être intégrée à la formation qui précède les programmes de formation d'apprentis aussi bien qu'à ces programmes et à ceux qui touchent au perfectionnement des compétences.

Le droit d'apprendre doit être énoncé dans nos lois, incluant :

- un système d'éducation public bien financé, offrant gratuitement aux adultes le perfectionnement des compétences d'alphabétisation et de base;
- une cotisation à un fonds de formation pour s'assurer que tous les employeurs participent aux programmes en milieu de travail;
- une formation obligatoire incluse au Code canadien du travail et aux Normes du travail;

- un droit à un congé de formation rémunéré par l'assurance-emploi.

Aspects clés d'une stratégie de formation :

- le financement provincial et territorial de l'infrastructure, de la coordination et de la prestation des programmes d'alphabétisation en milieu de travail;
- les forums des partenaires du marché du travail, incluant les employeurs et les syndicats en tant qu'intervenants clés aux paliers fédéral, provincial et territorial;
- un rôle continu pour le gouvernement fédéral.

Soutien provincial et territorial de l'alphabétisation en milieu de travail

Les priorités provinciales dans les nouvelles Ententes sur le marché du travail (EMT) couvrent les travailleuses et travailleurs employés ayant de faibles compétences d'alphabétisation. Les milieux syndicaux exercent des pressions pour obtenir du financement provincial et territorial destiné à des programmes d'alphabétisation basés en milieu de travail dans le cadre de cet engagement des EMT.

Les travailleuses et les travailleurs

ayant de faibles compétences d’alphabétisation incluent des gens qui ont de la difficulté à lire, à écrire ou à calculer. Il peut s’agir d’immigrants, dont la première langue n’est ni l’anglais ni le français. Il peut aussi s’agir de jeunes adultes ou de gens qui n’ont pas eu la chance de terminer leur 12e année. Il peut enfin s’agir de diplômés de l’école secondaire ou du collègue dont les compétences d’alphabétisation se sont affaiblies au fil du temps.

Bien que les syndicats insistent et négocient pour obtenir de la formation et de l’alphabétisation financées par l’employeur, notre expérience démontre que le soutien gouvernemental est aussi crucial. En fait, il est démontré que les dollars provinciaux dépensés de façon stratégique agissent comme levier déterminant pour l’investissement des employeurs dans l’apprentissage en milieu de travail. Les modèles de financement doivent aller au-delà des crédits d’impôt aux entreprises.

Une stratégie provinciale est nécessaire, assortie du soutien du secteur public pour ce qui est de l’infrastructure et de la prestation.

Stratégie

- Exiger des employeurs qu’ils financent la formation, incluant l’alphabétisation.
- Inclure des indicateurs qui reflètent le soutien d’une approche systémique, holistique, en matière d’alphabétisation plutôt qu’une approche individuelle.
- Veiller à ce que l’anglais et le français langue seconde, ou une autre langue, soit inclus dans la portée des programmes d’alphabétisation.
- Intégrer l’alphabétisation aux programmes qui précèdent les programmes de formation d’apprentis aussi bien qu’à ces programmes et à ceux qui touchent au perfectionnement des compétences, en particulier pour les travailleuses et les travailleurs des industries vulnérables.
- Inclure des mesures d’équité pour s’assurer que l’ensemble des travailleuses et des travailleurs ont accès régulièrement à de la formation.

- Exiger des structures mixtes réunissant les milieux d’affaires et les syndicats, ou des structures tripartites auxquelles participeraient aussi les gouvernements, pour superviser le financement et les programmes et veiller à l’imputabilité à tous les niveaux d’une stratégie d’alphabétisation.
- Veiller à ce que les syndicats forment un partenaire entier et égal dans le processus d’élaboration et de mise en place d’une stratégie d’alphabétisation.
- Exiger des structures décisionnelles mixtes dans le milieu de travail, réunissant le syndicat et le patronat.

Infrastructure

- Financement aux syndicats pour soutenir et élaborer des partenariats, coordonner et offrir des programmes (centrales syndicales ou syndicats indépendants).
- Financement et soutien pour l’évaluation des besoins.

Plusieurs provinces soutiennent financièrement l’alphabétisation en milieu de travail. Elles le font avec des partenariats entreprise-syndicat-gouvernement.

- Le programme du gouvernement du Manitoba sur l’alphabétisation et les compétences de base en milieu de travail inclut les coûts d’un instructeur et le temps de préparation. Les programmes en milieu de travail sont dirigés par un comité mixte qui inclut le syndicat. Le comité directeur de l’éducation en milieu de travail du Manitoba, coordonné par le gouvernement provincial, comporte des représentants syndicaux.
- Le programme de la Nouvelle-Écosse sur l’éducation en milieu de travail est accessible aux entreprises et aux organisations de toute la province. Des coordonnateurs évaluent les besoins d’apprentissage, recommandent des programmes et aident les équipes en milieu de travail à choisir des formateurs. Le syndicat est un membre à part entière du comité des partenaires de la Nouvelle-Écosse pour l’éducation en milieu de travail. Le comité, qui comporte plusieurs intervenants, conseille le ministère du Travail et du Développement de la main-d’œuvre pour ce qui touche son programme d’éducation en milieu de travail, y compris l’approbation du financement des programmes en milieu de travail.
- Les coordonnateurs du programme d’éducation en milieu de travail de l’Île-du-Prince-Édouard entrent en contact avec des employeurs, les aident à effectuer une évaluation des besoins organisationnels, soutiennent des instructeurs et ont accès à du financement pour les programmes en milieu de travail.
- Au Québec, le financement existe pour le perfectionnement et la reconnaissance des compétences, l’adaptation du matériel pour les personnes ayant un handicap, la formation pratique et l’établissement de comités mixtes syndicat-patronat. Tous les partenaires du marché du travail sont engagés dans des activités soutenant l’alphabétisation en milieu de travail par le biais de la Commission des partenaires du marché du travail. Sa responsabilité inclut l’allocation de fonds recueillis en vertu de la *Loi québécoise favorisant le développement de la formation de la main-d’œuvre*.

- Financement et soutien pour les instructeurs, y compris le temps de préparation rémunéré, de bons salaires et de bonnes conditions de travail.
- Financement et soutien aux organisations et aux réseaux d'alphabétisation.

Prestation de programmes en milieu de travail : éléments fondamentaux

- Comité mixte syndical-patronal en milieu de travail.
- Participation volontaire, confidentialité assurée.
- Rémunération (entière ou partielle) du temps de participation aux programmes.
- Contenu basé sur les besoins des travailleuses et des travailleurs, répondant aux besoins de la personne entière.
- Imputabilité recourant à l'évaluation individuelle et collective plutôt qu'à un examen pour l'apprenant.

Forums des partenaires du marché du travail

L'alphabétisation fait partie d'un éventail plus large de formation sur le marché du travail. Le gouvernement seul ne peut adéquatement répondre aux besoins dans ce domaine. Un forum des partenaires est nécessaire pour donner voix aux préoccupations et aux intérêts du milieu syndical et des employeurs. Le mouvement syndical doit être un partenaire égal aux employeurs. Les points de vue des secteurs public et bénévole touchés par la prestation des services et la promotion des programmes doivent aussi être entendus.

Les forums de partenaires du marché du travail devraient être des organes consultatifs permanents au palier fédéral ainsi qu'aux paliers provincial et territorial. Leur rôle devrait être de :

- conseiller sur les stratégies d'éducation et de formation pour améliorer l'alphabétisation, le perfectionnement des compétences et les stratégies d'adaptation au marché du travail pour les travailleuses et les travailleurs mis à pied;

- faire des recommandations sur diverses options de financement pour des stratégies basées en milieu de travail touchant la mise à niveau des compétences, l'alphabétisation, l'apprentissage d'une langue, l'acquisition de compétences informatiques, la terminaison des études secondaires et d'autres projets d'éducation continue;
- porter une attention particulière, entre autres, sur l'infrastructure, le financement, les modèles et les programmes de qualité, la recherche sur le marché du travail, l'équité et l'accès.

Le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador profitent de forums de partenaires fructueux depuis quelques années. L'initiative des partenariats stratégiques de Terre-Neuve-et-Labrador est une collaboration entre le milieu des affaires, les milieux syndicaux et le gouvernement au sujet des défis économiques de la province. Un comité tripartite sur le marché du travail inclut les sous-ministres des ministères gouvernementaux pertinents, ainsi que des représentants de la Fédération du travail de Terre-Neuve-et-Labrador et

du Caucus des entreprises de Terre-Neuve-et-Labrador.

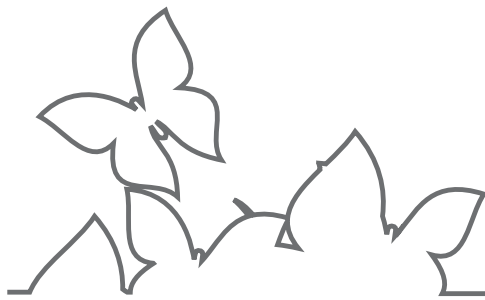
La Commission des partenaires du marché du travail du Québec est un organe consultatif provincial composé de représentants d'employeurs, de syndicats, du système d'éducation public, de groupes communautaires ainsi que d'observateurs gouvernementaux. La Commission joue un rôle crucial dans l'application de la *Loi québécoise favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et établit les critères de financement pour le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

Rôle continu pour le palier fédéral

Bien que le gouvernement fédéral ait transféré aux provinces une grande partie de la responsabilité et du financement de la formation, il a toujours un rôle important pour :

- élaborer une stratégie de formation pancanadienne dotée de normes et de principes garantis;
- exiger la création de forums de partenaires du marché du travail dans le cadre des Ententes du marché du travail;
- fournir et transférer des fonds additionnels aux provinces et aux territoires;
- assurer l'accès équitable;
- modifier le Code canadien du travail pour rendre obligatoires les congés pour formation et les comités mixtes sur la formation. Bien que son rôle puisse être moindre, le gouvernement fédéral a néanmoins un rôle direct et continu en matière d'alphabétisation :
- auprès des employeurs de juridiction fédérale;

- auprès des Canadiens et des Canadiennes dans les domaines de compétences fédéraux : immigrants, peuples autochtones et francophones hors Québec (en vertu de la *Loi sur les langues officielles*);
- par le biais de ministères et de programmes comme le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles, Ressources humaines et Développement des compétences;
- par le biais du financement des conseils sectoriels et d'autres organisations.



Les pratiques exemplaires

Learning at work: it's our right • L'apprentissage au travail : c'est notre droit

Les programmes d'alphabétisation en milieu de travail aident les travailleuses et travailleurs à participer plus équitablement à leur milieu de travail, à leur foyer et à leur collectivité. Ils aident les gens à acquérir de nouvelles compétences pour un monde du travail en évolution. Ils donnent l'occasion de rafraîchir des compétences parfois oubliées. Ils soutiennent ceux et celles qui n'ont pas réussi dans le système scolaire. Ils permettent aux travailleuses et aux travailleurs dont la première langue n'est ni l'anglais ni le français d'apprendre une langue seconde.

L'apprentissage est un processus social. La création d'une collectivité d'apprenants qui peuvent se soutenir et se lancer des défis caractérise les programmes d'alphabétisation centrés sur la travailleuse et le travailleur.

Les programmes auxquels le syndicat participe à part entière sont centrés sur l'apprenant, créant une collectivité d'apprentissage sûre et compréhensive qui encourage les gens à articuler leurs objectifs d'apprentissage et à les poursuivre.

Le mouvement syndical participe à des programmes d'éducation en milieu de travail dans différentes régions du pays depuis nombre d'années. Bien que le financement, et donc la durabilité, de ces programmes aient été précaire, nous avons beaucoup appris.

Les syndicats soutiennent les programmes d'alphabétisation en milieu de travail qui :

- permettent aux travailleuses et aux travailleurs d'avoir un plus grand contrôle sur leur vie et leur emploi;
- se fondent sur les connaissances déjà acquises par les travailleuses et les travailleurs;
- répondent aux besoins de la personne entière, enrichissant la vie des apprenants en tant qu'individus, travailleurs, membres du syndicat, membres d'une famille et citoyens;
- ouvrent la porte à d'autres programmes de formation et d'éducation;
- reflètent les divers styles d'apprentissage et les besoins des travailleuses et des travailleurs adultes, étant sensibles au genre des participants, à leur race, à leur ethnicité et à leur culture;
- amènent les gens à participer à l'établissement de leurs propres objectifs d'apprentissage et à la prise des décisions qui touchent la conception du programme, son contenu et sa planification;
- cherchent à intégrer l'alphabétisation

« Ce programme a été très utile. Il m'a guidé vers mon but... J'ai fait reconnaître mes diplômes au Canada (un baccalauréat reçu au Mexique). »

Apprenant, programme en milieu de travail, Saskatoon

à d'autres aspects de la formation en milieu de travail;

- sont facultatifs;
- sont ouverts à tous;
- sont accessibles, exécutés à des moments et à des lieux pratiques, gratuitement;
- incluent du temps rémunéré pour apprendre durant les heures de travail;
- incluent des travailleuses et des travailleurs de remplacement pour celles et ceux qui participent aux programmes, de sorte que leurs collègues de travail ne soient pas surchargés de travail;
- assurent la confidentialité aux participants, de sorte que l'employeur n'ait pas accès à l'information sur les progrès individuels;
- sont imputables en se fondant sur une évaluation individuelle et collective plutôt qu'un examen pour l'apprenant.

Un modèle d'alphabétisation en milieu de travail centré sur la travailleuse et le travailleur, ça signifie...

- le syndicat et la direction sont des partenaires égaux pour ce les prises de décisions;
- la participation syndicale est très visible pour les apprenants;
- il y a un comité mixte, avec deux coprésidences; la coprésidence syndicale est active et engagée;
- le comité mixte surveille tous les aspects de la planification, de la prestation du programme et du processus d'évaluation;
- le mandat du comité mixte quant à la façon dont le programme sera administré est déterminé conjointement entre les parties. Les modalités reflètent les principes d'éducation axés sur les travailleuses et les travailleurs.

Ces points clés sont à la base des principes d'éducation des adultes et des pratiques exemplaires dans ce domaine. Ils profitent d'un vaste soutien et de beaucoup de promotion au sein des communautés d'alphabétisation et d'éducation des adultes.

« Participer au programme en milieu de travail m'a donné un sentiment d'accomplissement. J'étais content et si fier de moi. Je ne peux même pas décrire comment je me sentais. »

Apprenant, programme en milieu de travail, Cap Breton

Quand il faut tout simplement dire « non »

Un programme d'alphabétisation en milieu de travail mal conçu peut faire du tort aux travailleuses et aux travailleurs ainsi qu'à leur syndicat. Les syndicats ne croient pas que « n'importe quelle formation vaut mieux que pas de formation du tout ». Les syndicats rejettent les programmes dont :

- la conception et l'approche minent les droits à l'emploi et les possibilités d'emploi pour les travailleuses et les travailleurs, ou portent atteinte à leur estime de soi et à leur dignité;
- le contenu et les objectifs sont imposés;
- la participation est obligatoire;
- l'évaluation se fait par examen et les résultats individuels, ou les progrès, sont communiqués à l'employeur;

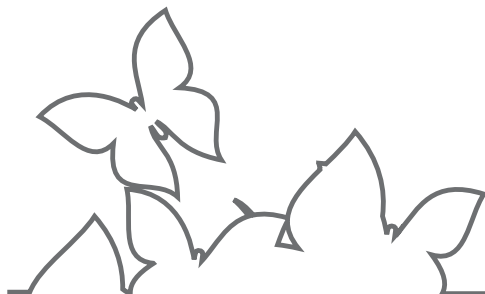
- l'administration n'offre pas un pied d'égalité au partenaire syndical pour qu'il puisse protéger les intérêts de ses membres et les principes syndicaux.

« Les travailleuses et les travailleurs continuent vers d'autres programmes d'éducation et obtiennent des promotions. Mais plus important encore, ils veulent être des modèles pour leurs enfants. Les gens disent qu'ils se sentent tellement meilleurs et que le programme leur a ouvert le monde. »

Coordonnatrice syndicale, programme en milieu de travail, Winnipeg

« J'ai acquis tant de nouvelles compétences, comme faire des présentations, communiquer avec des groupes, taper des lettres. Maintenant, je n'ai plus peur quand je touche à l'ordinateur. »

Apprenante, programme en milieu de travail, Vancouver



Mesurer le succès

Learning at work: it's our right • L'apprentissage au travail : c'est notre droit

Les syndicats sont déterminés à améliorer les compétences d'alphabétisation des travailleuses et des travailleurs et à présenter des programmes d'alphabétisation efficaces et significatifs. Comment mesurer le succès en fonction de ces objectifs?

De la même manière qu'il adopte une approche large et holistique en matière d'alphabétisation, le mouvement syndical insiste pour une définition large du succès. Nous nous inquiétons quand le succès se mesure en notes et en niveaux découlant d'examens fondés sur des définitions pointues du travail et des compétences d'employabilité.

Les gouvernements et les employeurs insistent sur le besoin de meilleures compétences d'alphabétisation pour une main-d'œuvre compétente et adaptable; un marché du travail efficace; une augmentation de la productivité au travail. Tout cela est lié aux « lacunes de compétences » d'un individu. Le syndicat demande : Que font les employeurs et les gouvernements pour combler ces lacunes de formation? Dans ce contexte, l'examen ne fournit pas la réponse. Il faut plutôt que les gouvernements et les employeurs fournissent des possibilités d'apprentissage et y investissent des ressources au lieu de faire passer des examens.

Les syndicats s'inquiètent particulièrement quand le gouvernement a tendance à exiger des programmes d'alphabétisation qui mesurent l'apprentissage individuel en fonction de notes et de niveaux. Ces programmes focalisent alors l'attention sur le passage des apprenants à « un niveau supérieur », et la méthode de mesure est un examen individuel. Ce faisant, on ne mesure pas si :

- les apprenants ont atteint leurs objectifs;
- l'apprentissage était significatif;
- le milieu de travail et l'employeur en ont profité;
- l'employeur a créé et maintenu des emplois recourant aux compétences d'alphabétisation;
- la collectivité s'est enrichie de citoyens engagés et compétents.

L'évaluation de programme est une meilleure mesure du succès

L'évaluation de programme individuelle et collective examine si le programme a atteint les résultats souhaités. Le programme d'alphabétisation a-t-il répondu aux besoins des participantes et des participants? Aux besoins du milieu de travail? Y a-t-il des tâches que

les travailleuses et les travailleurs peuvent maintenant faire qu'ils ne pouvaient pas faire avant? Les gens peuvent-ils mieux participer au travail, au syndicat, à la collectivité et à la vie à la maison?

Comme d'autres aspects d'un programme en milieu de travail, le comité mixte planifie et met en œuvre un programme d'évaluation. Les personnes qui participent à l'évaluation incluent les apprenants, les tuteurs, les instructeurs, les représentants syndicaux, les superviseurs, les directeurs et d'autres personnes qui ont contribué d'une façon ou d'une autre au programme. Les contributions à l'évaluation sont confidentielles.

L'évaluation de programme peut cerner des répercussions qui sont importantes pour toutes les parties en cause et qui justifient la continuation du programme en plus d'assurer les ressources nécessaires.

Compétences essentielles

Ce que c'est

Le ministère des Ressources humaines et Développement des compétences a cerné neuf compétences essentielles :

- Lecture des textes
- Utilisation des documents
- Calcul
- Rédaction
- Communication orale
- Travail d'équipe
- Formation continue
- Capacité de raisonnement
- Informatique
- Apprentissage continu

Le gouvernement décrit les compétences essentielles comme « les compétences nécessaires pour vivre, apprendre et travailler. Elles sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences et permettent aux gens d'évoluer avec leur emploi et de s'adapter aux changements du milieu de travail. »

Profils

Le gouvernement a élaboré quelque 200 profils de professions qui décrivent l'utilisation des compétences essentielles dans diverses occupations. De plus, on a rassemblé du matériel authentique provenant de milieux de travail pour illustrer comment des compétences comme la lecture de textes, l'utilisation de documents et la rédaction servent effectivement dans les milieux de travail canadiens.

Niveaux de complexité

Les niveaux de complexité sont un outil servant à mesurer les compétences essentielles. Les niveaux de complexité vont de 1 (tâches de base) à 4 ou 5 (tâches avancées) et sont assignés à des exemples de tâches effectuées par un travailleur occupant un poste donné. Ces niveaux de complexité sont utilisés dans les profils occupationnels.

Les niveaux sont reliés à ceux de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA).

Le point de vue syndical

Positif

- Une meilleure alternative aux indicateurs bruts comme la maîtrise d'un niveau donné.
- Vu par certains comme un terme plus utile que l'alphabétisation : les compétences essentielles s'appliquent à tout le monde, peuvent être perfectionnées et transférées; elles sont complexes et mesurables.
- Peuvent mener à une meilleure compréhension des exigences de l'emploi (y compris l'alphabétisation) et des compétences existantes d'un travailleur ou d'une travailleuse pour l'emploi.
- Peuvent mener à des exigences d'entrée plus pertinentes et plus justes.
- Peuvent restreindre la subjectivité et le favoritisme dans les assignations du personnel.
- Peuvent aider à élaborer un cadre pour l'évaluation et la reconnaissance des apprentissages antérieurs.

- Les profils de compétences essentielles peuvent servir à élaborer des outils d'autoévaluation et des plans d'apprentissage pour se perfectionner et suivre une formation.
- Les profils fournissent un contexte pour le développement de compétences transférables.

Négatif

- Cette approche cadre les compétences comme celles qui sont les plus utiles aux employeurs et dévalorise des compétences et des objectifs importants, en particulier la réflexion critique et le changement social. Par exemple, les compétences essentielles valorisent la compétence du « travail d'équipe », mais aux fins d'être un « bon employé », et non aux fins de l'organisation collective, de l'atteinte de la justice et d'autres objectifs syndicaux.
- Elle souligne par ailleurs les déficits individuels plutôt que les facteurs, problèmes et solutions collectifs et systémiques.

- Elle se concentre sur la responsabilité individuelle de formation : porte un blâme implicite sur les travailleuses et les travailleurs de ne pas avoir acquis les compétences qu'ils devraient et place le fardeau d'acquérir les compétences sur la personne plutôt que sur des interventions de formation et des budgets de soutien provenant du gouvernement et des employeurs.
- Peut mener à une formation étroite « juste à temps » qui sert l'employeur et non les travailleuses et les travailleurs.
- Fait la promotion d'une perspective étroite et simpliste de l'alphabétisation, de l'éducation et des compétences, faisant abstraction du contexte des relations de pouvoir et des dynamiques complexes existant dans un milieu de travail.

TOWES - Test des compétences essentielles en milieu de travail

Ce que c'est

- Outil d'évaluation pour mesurer les compétences essentielles dans le cadre d'un milieu de travail.
- Évalue trois des neuf compétences essentielles: lecture de textes, utilisation de documents et calcul.
- Test mieux perçu que d'autres tests normalisés, parce que le contenu est fondé sur des documents du milieu de travail.
- Les gens doivent traiter de l'information contenue dans des documents pour effectuer une tâche.
- Les résultats du test TOWES font l'objet d'une corrélation avec les échelles d'évaluation de l'EIAA (Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes) et les compétences essentielles.
- L'utilisation du test TOWES est supervisé par le collège Bow Valley et les organisations qui sont sous contrat avec le collège. Des frais sont facturés pour l'adaptation et le contenu connexe.
- Les personnes se soumettant à un test TOWES ne reçoivent qu'une note. L'administrateur du test (par exemple, un employeur) reçoit un rapport groupé qui peut inclure des notes individuelles.

Le point de vue syndical

- Les personnes qui se soumettent au test ne peuvent pas utiliser des stratégies compensatoires pour accomplir des tâches comme elles le font au travail avec leurs collègues.
- Ne mesure pas tout ce qu'une personne sait (exclut les situations réelles vécues par les personnes).
- Peut être utilisé comme outil de triage par les employeurs, par exemple pour l'embauche et les promotions.
- Ne produit pas une explication des résultats pour la personne qui se soumet au test.
- N'est pas un bon outil d'évaluation, car il fournit une information inadéquate pour élaborer un plan de formation.
- Recrée les aspects négatifs de l'école (examens), suscitant chez les travailleuses et les travailleurs un sentiment de vulnérabilité.
- Utilise du matériel biaisé en faveur de l'employeur.
- Est culturellement biaisé et particulièrement difficile pour les travailleuses et les travailleurs dont la première langue n'est pas l'anglais.
- Ne respecte pas la confidentialité, un important principe syndical.

Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA)

Ce que c'est

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) de 2003 est la composante canadienne de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences de vie des adultes. Plus de 23 000 Canadiennes et Canadiens, issus de toutes les provinces et de tous les territoires, ont participé à l'étude.

L'Enquête a évalué la capacité des gens de faire face aux exigences d'alphabétisation au quotidien. L'alphabétisation est définie comme « l'utilisation de l'information imprimée et écrite pour fonctionner dans la société, pour atteindre ses objectifs et pour développer ses propres connaissances et son potentiel ».

L'Enquête a mesuré les compétences dans les domaines suivants :

- capacité de lire des textes suivis : compréhension du texte, comme des articles de journaux;

- capacité de lire des documents : comprendre du texte d'information, comme des cartes et des tableaux;
- calcul : travailler avec des nombres;
- résolution de problèmes : capacité de résoudre des problèmes en clarifiant la nature du problème et en élaborant, puis appliquant, des stratégies de solution.

Niveaux de l'EIACA

Les « résultats » de compétences d'alphabétisation des participants ont été groupés en cinq niveaux : le niveau 1 est le plus faible, tandis que le niveau 5 est le plus élevé. Le niveau 3 est le minimum que l'on considère nécessaire pour relever les défis du monde actuel (Statistique Canada).

Conclusions clés : quatre Canadiens sur dix en âge de travailler ne possèdent pas les compétences d'alphabétisation dont ils ont besoin pour répondre aux exigences toujours croissantes du monde actuel (niveau 3).

Le point de vue syndical

Positif

L'EIACA a été utile pour sensibiliser les médias, les gouvernements, les employeurs et la société en général aux besoins d'alphabétisation.

La large définition de l'alphabétisation pour l'Enquête aide les gens à comprendre que l'alphabétisation va au-delà de la simple lecture et écriture et ne peut pas être réduite à deux

possibilités : alphabétisme ou analphabétisme. L'alphabétisation est un continuum, ou un éventail, et change en même temps que la société change.

Mise en garde : utilisation de l'EIACA

On a trop insisté, de façon simpliste, sur le résultat de l'Enquête indiquant que 42 % des Canadiens en âge de travailler ont un niveau d'alphabétisation inférieur au niveau 3, le « minimum » nécessaire aujourd'hui. Trop souvent, les gens comprennent cet énoncé comme une affirmation « d'analphabétisme », d'incapacité de lire ou d'écrire. Les niveaux 1 et 2 se fusionnent dans la perception publique.

Il y a une tendance à ignorer l'aspect d'enquête de cette étude. L'EIACA tire un large portrait, ce n'est pas un outil d'évaluation individuelle.

Comme les niveaux de l'EIACA sont liés aux niveaux de compétences essentielles du gouvernement, il y a une tendance à se concentrer sur le passage des gens à « un niveau supérieur » comme objectif. La mesure, les examens et les niveaux distraient de l'approche générale nécessaire, avec un élargissement des possibilités de promotion et d'alphabétisation.

Merci au *Labour Education Centre* pour la préparation de ces fiches documentaires, et aux membres du Groupe de travail sur l'alphabétisation du Congrès du travail du Canada pour leur contribution.

Mai 2010

sepb491