



# Pourquoi se préoccuper de la formation de base ?

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

## Pourquoi se préoccuper de la formation de base ?

Vous êtes membre de l'exécutif syndical, et vous êtes très occupé. C'est à peine si vous avez le temps de répondre aux questions et aux enjeux qui préoccupent vos membres. Le SCFP lance plusieurs excellentes nouvelles campagnes, mais il faut y consacrer du temps et de l'énergie. Il y a aussi les rondes de négociation, les longues heures de travail et la course à l'équilibre avec la vie familiale.

Si vous considérez l'alphabétisation et les compétences de base comme un simple dossier de plus, vous le classerez probablement sur la tablette « en suspens » et vous passerez à autre chose. Nous pensons toutefois qu'il y a de très bonnes raisons de placer l'alphabétisation et les compétences de base dans votre liste de choses « à faire ». Nous aimerions vous proposer des moyens de le faire qui vous aideront à atteindre vos objectifs.

## Protéger les emplois à une époque de changements

Vous avez déjà entendu ça ? La nature des emplois change, demandant aux travailleurs plus de compétences et plus d'effort. C'est

un grand défi d'aider vos membres à naviguer dans ce changement.

Quand les travailleurs font face à plus de paperasse, quand leur travail exige d'eux qu'ils documentent des processus ou quand ils doivent s'adapter à une nouvelle organisation du travail ou à d'autres changements, ils ont de meilleures chances de réussir s'ils ont de solides compétences de base. Les milieux de travail deviennent de moins en moins un milieu d'effort physique et de plus en plus un milieu d'effort mental et les travailleurs doivent relever ce défi d'adaptation.

Quand vous négociez des dispositions de changement technologique avec l'employeur, songez à intégrer le perfectionnement de l'alphabétisation et des compétences de base. Vous protégerez ainsi les emplois en plus d'améliorer les compétences de vos membres.

## Protéger les emplois dans le contexte de l'accréditation

Un autre élément du nouveau monde du travail est l'accent placé sur l'accréditation. De plus en plus d'emplois demandent une forme ou une autre d'accréditation. Il est important de s'assurer que

Avez-vous déjà pensé au rôle que l'alphabétisation et les compétences de base peuvent jouer dans ce processus d'adaptation?



vos membres possèdent les compétences de base nécessaires pour obtenir cette accréditation.

Le fait de suivre des cours, d'étudier et de faire un examen pose des difficultés pour bon nombre d'entre nous qui n'avons pas été à l'école depuis longtemps. Quand on éprouve des difficultés de lecture et d'écriture, ou qu'on a pas passé un examen depuis des années, c'est tout simplement effrayant. En tant qu'adulte, les conséquences de l'échec ne se limitent pas à un mauvais bulletin, elles peuvent signifier une réduction de salaire ou même la perte d'un emploi.

Le SCFP connaît depuis longtemps les défis auxquels font face les travailleurs qui doivent passer des examens et faire la preuve de leurs compétences. C'est pourquoi nous avons parrainé l'étude *Relever le défi de l'accréditation*. Cette étude était basée sur les travailleurs de l'eau, mais les principes et les conclusions qui en ressortent sont applicables à n'importe quel emploi où l'accréditation est requise.

Si les exigences d'accréditation sont en place ou envisagées, c'est un bon moment pour vous assurer que l'employeur, le conseil d'accréditation, le gouvernement et le SCFP partagent ensemble la responsabilité de la réussite

des travailleurs à l'examen d'accréditation.

Le fardeau ne devrait pas être porté uniquement par les travailleurs.

Vos membres ont toujours fait du bon travail, et cela doit être reconnu. Mais si le processus d'accréditation constitue une barrière parce qu'il nécessite de trop fortes compétences de base, il devient important de faciliter la tâche à vos membres.

### **Profiter des occasions de formation incluses dans la convention collective**

Vous avez entendu les discours sur le besoin accru de formation dans le contexte d'économie mondiale. Vous avez probablement eu des discussions avec votre employeur sur les besoins de formation de vos membres. Peut-être avez-vous déjà réussi à inclure le financement de la formation dans votre convention collective.

Après tout ce dur travail pour garantir la formation, comment pouvez-vous vous assurer que les membres en profitent effectivement ?

Souvent, les gens qui ne sont pas allés à l'école depuis longtemps ou qui ont de

faibles compétences hésitent à suivre un programme de formation. Un programme de « rafraîchissement » ou de « retour à l'apprentissage » aide les membres à se remettre à l'apprentissage. Une partie de ce programme pourrait servir à vérifier que les gens ont les compétences de base suffisantes pour les formations offertes. Vous pouvez le faire en proposant des pairs formateurs (un autre membre qui accepte d'aider). Vous pouvez également travailler avec votre collègue ou votre conseil scolaire local. Ils peuvent vous faire profiter de leur expertise dans l'enseignement des compétences de base tandis que vous et vos membres pouvez assurer que leur enseignement établit des liens avec la réalité du milieu de travail.



Une version populaire de notre étude sur les projets de formation appuyant les travailleuses et travailleurs de l'eau.

L'alphabétisation devient ainsi le point d'entrée de toute autre formation que vous avez négociée. En répondant aux besoins d'alphabétisation, vous pouvez vous assurer que les gains que vous avez faits à la table de négociation ne seront pas perdus.

### **Profiter de la formation existante financée par l'employeur**

Voyez au-delà de la formation prévue dans la convention collective. Toute formation offerte par l'employeur peut devenir partie intégrante de votre stratégie pour améliorer l'alphabétisation et les compétences de base de vos membres.

Certains membres peuvent avoir besoin d'un rafraîchissement sur les mathématiques ou sur « la façon de se préparer à un examen » avant de s'inscrire à un cours plus technique. D'autres peuvent avoir besoin d'obtenir leur diplôme d'études secondaires ou l'équivalent pour être admissibles à d'autres formations ou à une promotion au travail.

Là encore, certains membres pourraient être mieux servis si l'employeur intégrait ou insérait les compétences de base dans le programme de formation. Le formateur pourrait inclure à la formation

des activités qui renforcent du même coup les compétences de base, comme la lecture d'un texte ou la revue d'un document.

Vous pouvez travailler avec l'employeur pour l'aider à comprendre pourquoi il est important d'aborder la question de l'alphabétisation des travailleurs d'une manière positive et progressiste. Certaines sections locales ont offert de payer les frais d'examen du diplôme d'études secondaires tandis que l'employeur fournissait un formateur ainsi que du temps de congé pour la préparation à l'examen. D'autres sections locales ont entraîné des pairs formateurs qui peuvent travailler avec les membres pour les aider à réussir le programme de formation. Quelle que soit l'approche choisie, les membres en ressortent avec plus de compétences et l'employeur en retire une main-d'œuvre mieux formée.



*C'est notre droit* raconte l'histoire de huit programmes de formation de base dispersés au pays. Il illustre leurs effets sur nos membres au moyen d'entrevues avec des participantes et des participants.

## Encourager les employeurs à investir dans la formation des travailleuses et des travailleurs

Les preuves s'accumulent partout dans le monde et démontrent à quel point l'amélioration de la formation et de l'éducation a des effets puissants. C'est dans le secteur de l'alphabétisation et des compétences de base que les travailleurs aussi bien que les employeurs en tirent le plus d'avantages.

Une étude exhaustive parrainée par le Conseil canadien du développement social conclut que les avantages des programmes de formation de base en milieu de travail sont bien documentés :

- confiance accrue des travailleuses et des travailleurs ;
- plus de participation et de communications ;
- résolution de problème et prise de décision améliorées ;
- capacité accrue de suivre des formations et de les appliquer dans le milieu de travail ;
- meilleurs dossiers de santé et sécurité.

Les municipalités canadiennes ont compris les avantages de rehausser les compétences d'alphabétisation grâce à un partenariat entre l'Association canadienne des administrateurs municipaux (ACAM) et le SCFP. L'ancien président de l'ACAM, Simon Farbrother, a déclaré :

« Investir dans des programmes d'apprentissage en milieu de travail rapporte une main-d'œuvre mieux qualifiée, une meilleure qualité de vie au travail et du personnel plus engagé dans l'organisation. »

L'ACAM et le SCFP font la promotion de l'amélioration des compétences de base en milieu de travail et conseillent de le faire sous la direction de comités mixtes syndical/employeur. Ce modèle est de plus en plus utilisé dans le secteur municipal.

### C'est notre droit

C'est notre droit d'apprendre et nous devons défendre l'apprentissage au travail. L'alphabétisation et les compétences de base, c'est le premier pas vers des formations offertes à tous les membres. Il s'agit en fait d'assurer un accès à tous.

<sup>1</sup> Traduction libre, *The CAMA Connection*, vol. 4, printemps 2007.

Les gens qui ont de solides compétences d'alphabétisation ont plus de chances de s'impliquer dans leur communauté et dans leur syndicat. Il est plus probable qu'ils demandent et reçoivent de la formation. Ils gagnent plus cher et occupent plus souvent des emplois à temps plein. L'alphabétisation est fondamentale pour le bien-être des travailleuses et des travailleurs au Canada. Défendre l'alphabétisation, c'est plein de bon sens !

### Pour plus d'information

Participez à l'atelier L'alphabétisation au travail offert par SCFP Éducation.

Visitez notre site Web à : [www.scfp.ca/alpha](http://www.scfp.ca/alpha)

Communiquez avec nous à : [alpha@scfp.ca](mailto:alpha@scfp.ca)