

Comité d'apprentissage et de formation (CAF)

Procès-verbal
Le 1^{er} avril 2017

Sont présents : Kimberley Skanes, présidente
Nancy Lamarche, Service régional des relations du travail
Emmanuel Costain, Atlantique
Wanda Aschacher, Colombie-Britannique et Yukon
Peter S. Jozsa, Ontario
Kieth L. Laing, Prairies et T.N.-O.
Ivana Saula, agente de formation
Audrey Joyal, personne-ressource

Remplaçante : Wanda Aschacher pour Peter MacDougall, C.B. et Yukon

Absents : Gordon J. Bulmer, RCN
Robert Tellier, Québec

1. Ouverture de la séance

K. Skanes ouvre la séance à 9 h 16 (HNE) le 1^{er} avril 2017, au bureau national, à Ottawa (Ontario).

2. Adoption de l'ordre du jour

Les points à l'ordre du jour sont approuvés, mais un nouveau point sur la formation du CTC a fait surface lors de la mise à jour de la liste des points de suivi. Tous les autres points sont examinés et approuvés tels que présentés. Motion proposée par E. Costain avec l'appui de W. Aschacher. Motion adoptée.

3. Approbation du procès-verbal de la réunion précédente

E. Costain fait remarquer que son nom est mentionné de deux manières différentes dans le procès-verbal¹. Pour le reste, le Comité examine et approuve le procès-verbal tel que présenté. Motion proposée par E. Costain avec l'appui de K. Laing. Motion adoptée.

4. Affaires découlant du procès-verbal de la dernière réunion

a. Le point sur les suivis

Le Comité met à jour la liste de points de suivi du 4 mars 2016 au 18 février 2017.

¹ L'erreur a été corrigée dans la version finale du procès-verbal de la réunion du 18 février 2017.

Point de suivi : A. Joyal mettra la liste à jour pour la prochaine réunion du CAF.

b. Description de travail du délégué syndical

Les membres du CAF ont présenté le point de vue de leur région en ce qui concerne la description de travail du délégué syndical. Cet exercice devait leur permettre de trouver les points communs et les différences entre les niveaux et les rôles de délégués syndicaux dans les régions. Ensuite, le libellé devait être modifié pour englober tous les délégués syndicaux.

En combinant les descriptions régionales, le CAF a rédigé ce qui suit.

Rôle du délégué syndical : description de travail

Le délégué syndical est le représentant du syndicat en milieu de travail.

Le délégué syndical assume un ou plusieurs des rôles suivants :

- 1) leader
- 2) communicateur
- 3) formateur
- 4) représentant

Délégués syndicaux à plusieurs niveaux

- 1) Agent de mobilisation et d'information
 - Bénévole
 - Aide à organiser la représentation
 - Tient le babillard du syndicat à jour
 - Sensibilisation des membres
 - Mobilisation des membres RAND
 - Engagement manifeste relativement à un aspect du rôle de délégué syndical
 - Remise de trousse d'information aux nouveaux membres
 - Diffusion de l'information
- 2) Délégué syndical intermédiaire
 - Représentation : phase 1 – griefs
 - Disposé à siéger aux comités en milieu de travail à titre de membre ou de suppléant
 - Consultation locale
 - Lobbying
 - Aide pour le retour au travail
- 3) Délégué syndical avancé
 - Représentation : phase 2 – harcèlement et discipline
 - Consultation nationale
 - Griefs au 2^e et au 3^e palier
 - Négociation, mentorat, structure de l'IPFPC

Une discussion s'ensuit sur la façon dont les niveaux des délégués syndicaux seront déterminés, le moment où cela se fera et la personne qui sera responsable de ce processus. Le Comité établit que l'auto-identification et une approche axée sur des résultats seront la façon la plus appropriée de déterminer le niveau des délégués syndicaux. E. Costain ajoute qu'en renouvelant le mandat des délégués syndicaux tous les ans plutôt que tous les trois ans, on pourrait suivre plus facilement leurs progrès le long du continuum de l'expérience (surtout en ce qui concerne les délégués chevronnés).

c. Politique sur la formation

Le Comité décide de remettre ce point à plus tard en attendant que les rôles des délégués syndicaux et leur description de travail soient complètement mis au point. Ce n'est qu'alors que le CAF saura quelles clauses de la politique sur la formation il faudra réviser et quelles clauses il faudra ajouter.

d. Structure de la formation : nationale, régionale et apprentissage en ligne

K. Skanes propose la structure décrite à l'annexe A pour le nouveau programme de formation². Étant donné que cette structure est encore à l'étape d'élaboration, les membres du Comité sont invités à faire part de leur opinion.

K. Skanes s'occupe de libérer de l'espace aux étages qui sont actuellement vacants au 250 chemin Tremblay pour y installer des salles de classe. Les cours de la formation donnée à l'échelle nationale et les cours destinés à la formation de la région de la capitale nationale pourraient être donnés dans ces salles. La demande d'utilisation de cet espace sera présentée au Conseil d'administration au mois d'août.

K. Laing parle du nouveau cadre de la formation et du rôle des délégués syndicaux et du personnel dans l'animation des cours à l'échelle nationale. Ce nouveau cadre suppose la création de spécialisations parmi les délégués syndicaux, lesquelles dépendront de leur niveau d'intérêt et de leur type d'implication. De plus, comme le fait remarquer P. Jozsa, il faudra déterminer les délégués syndicaux qui profitent seulement des avantages que procure le statut de délégué syndical sans apporter de valeur réelle ni contribuer activement à la vie du syndicat. La formation nationale devrait se concentrer sur les animateurs afin d'éviter le type de délégués syndicaux que l'on vient de mentionner.

E. Costain propose que les assemblées générales annuelles des groupes (p. ex. l'AGA du groupe CS) ne durent qu'une demi-journée afin de laisser du temps libre pour de la formation propre à chaque groupe concerné. P. Jozsa fait savoir que le groupe CS a récemment essayé la formule assemblée/formation à sa dernière AGA. Le cours sur le lobbying a été une véritable réussite.

² Annexe A : Ventilation de l'apprentissage (national, régional et en ligne) par K. Skanes.

En ce qui concerne les critères de sélection des délégués syndicaux pour la formation, les membres du Comité conviennent que c'est au président du comité régional qu'il incombe de superviser la liste des participants. Lorsque l'on permet aux délégués syndicaux d'assister aux cours selon le principe du « premier arrivé, premier servi », le problème est qu'il se peut que les nouveaux délégués syndicaux ou les délégués plus actifs n'aient pas la possibilité de s'y inscrire. Par contre, les délégués syndicaux qui sont seulement motivés par les avantages de leur statut sont surreprésentés dans les classes et enlèvent ainsi des places à des délégués syndicaux plus utiles.

e. Modèle de formation

Le modèle actuel et le nouveau modèle (proposé) de programme de formation de l'IPFPC sont tous deux présentés au Comité³. Le nouveau modèle est montré dans une optique de « livraison » tant pour le perfectionnement des délégués syndicaux que pour la mobilisation des membres.

K. Skanes précise que, dans le modèle actuel, la formation des membres est constituée de dîners d'information et d'apprentissage en ligne. I. Saula confirme que l'apprentissage en ligne est mis à la disposition de tous les membres et que les plans et modules de formation sont vérifiés par les groupes et les régions. Les rapports de suivi fournissent à la section de la Formation des renseignements sur les cours recherchés et les tendances par catégorie. De plus, le personnel de la Formation continue de travailler en étroite collaboration avec celui des Communications pour mieux faire connaître la formation en ligne par l'intermédiaire des médias sociaux.

La question de savoir s'il vaut mieux offrir la formation en ligne à partir du portail de l'Institut plutôt que d'une source extérieure, laquelle question a déjà été discutée à une réunion précédente, refait surface. P. Jozsa s'appuie sur son expérience en informatique pour confirmer qu'offrir la formation en ligne à partir du portail de l'Institut est un objectif atteignable.

f. Résumé de réunion : employeurs distincts, GTC et CC

K. Skanes signale que les employeurs distincts ont exprimé la nécessité d'avoir plus de formation adaptée à leur régime législatif. Le groupe de travail sur la consultation (GTC) a fait écho aux préoccupations des employeurs distincts et a ajouté la nécessité d'avoir plus de matériel sur la consultation pour ses équipes (ministères).

N. Lamarche informe le Comité qu'elle assistera à une réunion avec les employeurs distincts le 21 avril 2017. Elle fera part de ses constatations à la prochaine réunion du Comité.

Le Conseil consultatif (CC) a fait une mise au point générale et a exprimé son appréciation pour cette intervention sous forme de réorganisation. Il importe de

³ Annexe B : Modèle de formation actuel et nouveau modèle de formation (proposé)

remarquer que malgré la nécessité pour les employeurs distincts et le GTC d'avoir du contenu adapté à leurs besoins, ils souhaitent continuer à recevoir la formation générale qui s'applique à toutes les régions et à tous les groupes. Ces possibilités de formation offrent à toutes les parties une plateforme de réseautage.

Quelques membres du Comité recommandent la prudence pour la sollicitation de commentaires pendant la phase de sensibilisation. Il y a des avantages à élargir la portée de l'information et à s'adresser aux petits groupes, mais il faut éviter le point de rendement décroissant en incorporant les commentaires. Cette approche peut épuiser les ressources inutilement alors qu'il faudrait se concentrer sur la représentation des intérêts de l'ensemble de la fonction publique.

P. Jozsa parle de son expérience en ce qui concerne les représentants des employeurs distincts. Il propose que des représentants des employeurs distincts soient sélectionnés pour les comités afin qu'ils puissent veiller à leurs propres intérêts en étant inclus dans le dialogue.

E. Costain informe le Comité que dans la région de l'Atlantique, des représentants de chaque employeur distinct ont un siège au conseil régional. Il souligne également l'importance de rester attentif aux besoins de formation des membres qui travaillent pour des employeurs distincts car leur nombre continue d'augmenter. L'Institut ne prévoit pas qu'il y aura de nouvelles recrues du Conseil du Trésor ou d'autres organismes affiliés au CTC; par conséquent les documents de formation doivent aussi représenter les intérêts des membres qui travaillent pour des employeurs distincts.

W. Aschacher informe le CAF que près de 20 % des participants qui ont assisté à sa formation sur les négociations régionales étaient des membres retraités. Par ailleurs, les horaires de la formation et des dîners d'information n'ont pas tenu compte des quarts de travail.

K. Laing ajoute que le CTC offre de la formation sur des sujets qui répondent aux besoins des travailleurs des employeurs distincts étant donné que la majorité de son public cible est constituée de personnes qui ne travaillent pas pour le gouvernement.

Point de suivi

- N. Lamarche assistera à la réunion des employeurs distincts le 21 avril pour obtenir des données précises et présentera ensuite un rapport au CAF.

5. Questions découlant d'anciens points de suivi

a. Guide de ressources en santé mentale de l'IPFPC

Le Comité approuve le Guide sur la santé mentale qui incorpore les commentaires de la dernière réunion.

Point de suivi

- Le CAF communiquera tous autres commentaires sur le guide avant le 7 juillet 2017 (réunion n° 3).

6. Affaires nouvelles

a. Comité de formation régional de l'Ontario : idées

Les points de suivi figurant ci-dessous ont été attribués aux membres du Comité en préparation à la mise en place du nouveau programme de formation de l'IPFPC :

- Détermination de la portée du rôle du délégué syndical
- Format des cours : thème/sujet
- Rédaction de la description de travail du délégué syndical

À la suite de l'attribution de ces tâches, le Comité de formation régional de l'Ontario a proposé un nouveau cadre pour les membres et les délégués syndicaux dans une présentation intitulée « Gestion de l'avancement professionnel ».

P. Jozsa présente le cadre proposé au CAF. On trouvera la présentation complète à l'annexe A⁴. Le cadre souligne l'importance de différencier les nouveaux délégués syndicaux de ceux qui sont expérimentés. Pour regrouper les cours de formation par thème, la structure doit indiquer avec précision les compétences d'un membre ou d'un délégué syndical ainsi que son niveau de participation.

Contrairement à la méthode traditionnelle de formation qui se limitait à trois catégories (membres, nouveaux délégués syndicaux et délégués syndicaux expérimentés), le nouveau cadre placera les membres et les délégués syndicaux dans un continuum. Les étapes de ce continuum sont les suivants : Rand/nouveaux employés, nouveaux membres, membres intéressés, membres actifs/membres retraités actifs, nouveaux délégués syndicaux, délégués syndicaux intermédiaires et délégués syndicaux avancés. Ces étapes aideront à gérer les carrières syndicales, accroîtront le militantisme/l'implication et offriront une plateforme pour le mentorat.

⁴ Annexe C : Présentation sur le Cadre de formation pour les membres et les délégués syndicaux : Gestion de l'avancement professionnel

La partie « Formation et mobilisation des membres » permet une progression allant de la phase d'introduction à la phase de mobilisation. L'idée est d'encourager le passage de membre engagé à nouveau délégué syndical. La partie « Formation des délégués syndicaux » est axée sur la mobilisation, le recrutement et l'avancement des délégués syndicaux. Ce qui reste vrai, c'est qu'un délégué syndical sera plus motivé pour progresser si ses réalisations sont reconnues. Le mécanisme de reconnaissance favorise un dialogue plus poussé sur les conseils et le mentorat dont le délégué syndical a besoin. À mesure que le membre progresse, les possibilités de formation approfondie augmentent.

Des paramètres et des privilèges pourraient être établis pour chaque étape; cela encouragerait les membres et les délégués syndicaux à progresser.

La présentation réaffirme la nécessité d'offrir la formation en ligne à l'intérieur du portail de l'IPFPC. De cette façon, les membres et délégués syndicaux n'auraient pas besoin de compte pour accéder aux modules de formation (leur numéro de membre suffirait), les problèmes nécessiteraient moins d'intermédiaires pour être résolus et les membres pourraient sélectionner leur plan de formation. La Section de la formation offre l'avantage d'une vitrine pour la formation en ligne contrairement au modèle actuel qui requiert une inscription manuelle. Toutefois, la mise en place de cette plateforme nécessitera d'autres discussions avec la Section de l'informatique.

En ce qui concerne l'étiquette « Description de travail du délégué syndical », le Comité de formation régionale de l'Ontario a préféré utiliser le mot « Attentes » (ce que l'on attend du délégué syndical). Selon le comité, cette étiquette a une connotation plus positive et reconnaît que les délégués syndicaux s'engagent volontairement auprès de leur syndicat, sans rémunération.

Commentaires formulés à la suite de la présentation

K. Laing comprend les ressemblances entre les régions dans le cadre et reconnaît également les différences entre les régions (dans ce cas, les Prairies). En évaluant la formation, d'autres syndicats (p. ex. l'AFPC) se concentrent sur la participation et l'intérêt et non pas sur des tests ou des résultats.

I. Saula reconnaît que la présentation a réussi à exposer la réforme de façon plus détaillée. On a abordé la question de l'apprentissage en ligne en informant le comité que des changements avaient été apportés à la plateforme afin d'en faciliter l'accès. Pour les participants qui ne réussiront pas la formation, une procédure de révision a été établie afin d'établir une moyenne de leurs notes et (si l'on juge que c'est raisonnable) leur accorder un certificat. Enfin, un groupe de personnes-ressources a été créé pour formaliser le mécanisme de rétroaction entre les bureaux régionaux et la Section de la formation. Le groupe des ressources en formation ⁵ a été rétabli par la directrice des services des relations du travail, Nancy Lamarche, et sert de baromètre à la Section de la formation. Il offre également une plateforme où il est possible de faire des

⁵ Annexe D – Groupe des ressources en formation : rôle et représentants

commentaires sur des questions telles que la réforme du programme de formation de l'IPFPC.

Point de suivi

- P. Jozsa communiquera avec Catherine Gagnon, agente de mobilisation de l'IPFPC, pour discuter d'une stratégie destinée à encourager les membres actifs à devenir délégués syndicaux. Cette stratégie permettra aussi de recueillir plus de détails sur les militants qui ne sont pas des délégués syndicaux, mais qui sont passionnés par le mouvement syndical.

b. Formation du CTC

Le Comité discute du bien-fondé et de l'accessibilité de la formation du CTC pour les membres de l'IPFPC. Cette discussion est suscitée par la question de P. Jozsa sur les mesures prises pour déterminer la pertinence des cours du CTC pour le programme de formation de l'IPFPC. I. Saula fait remarquer qu'on lui a demandé en 2016 d'examiner le portefeuille du CTC. Toutefois, en raison du contenu volumineux et de la longueur des cours (parfois de plus d'une semaine), le Comité a finalement décidé d'examiner les cours au cas par cas en fonction des besoins.

K. Skanes informe les membres du Comité que la présidente de l'IPFPC, D. Daviau, a proposé que la formation du CTC soit suivie par les membres du Comité (national) d'apprentissage et de formation plutôt que par les membres des comités régionaux de formation. Ainsi, les membres du CAF pourraient déterminer quels cours du CTC sont pertinents pour leurs régions respectives et présenter une sélection à leurs comités régionaux.

K. Laing précise que la formation du CTC s'étale souvent sur toute une semaine et que les thèmes changent pendant la formation. Il est arrivé que des sujets discutés pendant la semaine de cours ne s'appliquaient pas aux membres de l'IPFPC. La formation du CTC est chère et il est donc important de déterminer sa pertinence à l'avance. K. Laing reconnaît qu'il est légitime de déterminer la formation du CTC qui s'applique à l'échelle nationale. Il propose toutefois qu'il y ait un mécanisme solide et minutieux pour la production d'un rapport après la formation pour que l'on puisse retirer pleinement les avantages de l'affectation de temps et de ressources à la formation du CTC.

W. Aschacher a un point de vue différent car elle estime que le coût d'une semaine de formation du CTC n'est pas élevé puisque les tarifs comprennent le logement et les repas. De plus, elle reconnaît l'importance des possibilités de réseautage avec les affiliés pendant la formation du CTC. Grâce à la diversité des thèmes couverts pendant la semaine de formation, les participants acquièrent des connaissances sur divers sujets qui peuvent éveiller leur intérêt de façon inattendue. Bref, la valeur de la formation du CTC ne devrait pas seulement dépendre de la pertinence des sujets, mais également de l'expérience acquise.

I. Saula explique au Comité l'approche utilisée par le CTC pour élaborer les documents de formation. Le CTC offre une formation en s'appuyant sur l'information qu'il reçoit de ses affiliés. Étant donné que la majorité des organismes affiliés au CTC proviennent du secteur privé, on peut certainement supposer que les sujets qui s'appliquent à la fonction publique sont sous-représentés dans l'ensemble de la formation.

P. Jozsa reconnaît la valeur pour les membres du Comité d'assister ensemble aux écoles de formation syndicale du CTC. En tant que groupe dont tous les membres ont vécu la même expérience, le Comité peut ainsi réfléchir aux documents de formation. La formation du CTC en Ontario pourrait par exemple être combinée à une activité de l'IPFPC en Ontario.

K. Skanes accompagnera I. Saula à la prochaine réunion du Comité consultatif sur la formation à titre d'observateur. Cela permettra peut-être de faire la lumière sur les questions discutées à ce point de l'ordre du jour.

Point de suivi

- K. Skanes présentera un rapport au CAF après la réunion du Comité consultatif sur la formation.

c. Demandes : dîners d'information et formation spéciale

Conformément au point de suivi confié à K. Laing l'année passée (formulaire de demande de formation spéciale), celui-ci fait part des idées concernant la normalisation des formulaires de demande de formation spéciale. L'utilisation du portail pour saisir les données concernant ces demandes serait avantageuse et plus efficace. K. Laing propose que l'on garde un dossier numérique des formulaires sous le profil des membres accessible au personnel et à certains représentants. Les demandes seraient traitées à l'interne en tout temps; aucune archive sur papier ne serait requise.

P. Jozsa établit un parallèle entre le traitement des demandes de formation spéciale et le traitement des demandes de dîner d'information. Il reconnaît qu'une page de renvoi en ligne pour les deux types de demandes pourrait être créée par la Section de l'informatique.

En informatisant les processus, on pourra retrouver les données pour les divers types de demandes reçues des régions et des groupes. Cela pourrait alléger la nécessité de faire des sondages car les statistiques proviendraient du portail. Et cela permettrait aussi aux régions de s'impliquer davantage et d'être plus précises en matière de politiques (p. ex., règles pour les dîners d'information).

Point de suivi

- K. Laing communiquera avec la Section de l'informatique pour la création de la page de renvoi. P.Jozsa et K.Laing collaboreront pour la création de la page de renvoi (prototype) hors ligne.

d. L'IPFPC et vous : présentation pour un dîner d'information

Les sections de la Mobilisation et de la Formation ont collaboré pour combiner diverses présentations existantes pour dîner d'information portant sur le thème « L'IPFPC et vous » et en faire une présentation uniforme.

Les membres du CAF formulent leurs commentaires sur les diapositives, le débit et la sélection des sources.

Point de suivi

- La Section de la formation modifiera la présentation (en collaboration avec la Section de la mobilisation) avant sa diffusion. La version finale de la présentation sera communiquée au CAF avant le 7 juillet 2017.

7. Date de réunion provisoire

Les membres du Comité conviennent de se réunir de nouveau le 7 juillet 2017 à l'Hôtel Hilton Lac-Leamy, à Gatineau.

8. Rapports régionaux

En raison de contraintes de temps, aucun rapport régional n'est présenté à cette réunion.

9. Tour de table

L'équipe de la Formation prie le CAF de garder à l'esprit le temps nécessaire pour la traduction lorsqu'il remet au personnel des documents pour les réunions du CAF. Un tableau indiquant les temps de réponse du service de traduction est remis à titre de référence.

Le Comité souhaite la bienvenue à W. Aschacher et souhaite à tous un bon voyage de retour.

10. Levée de la séance

La séance est levée à 17 h 8 (HNE).

Annexe A

Formation régionale

- Organismes distincts
- Formation de base
- Formation avancée
- Dîner d'information
- Cours demi-journée / journée entière

Formation nationale

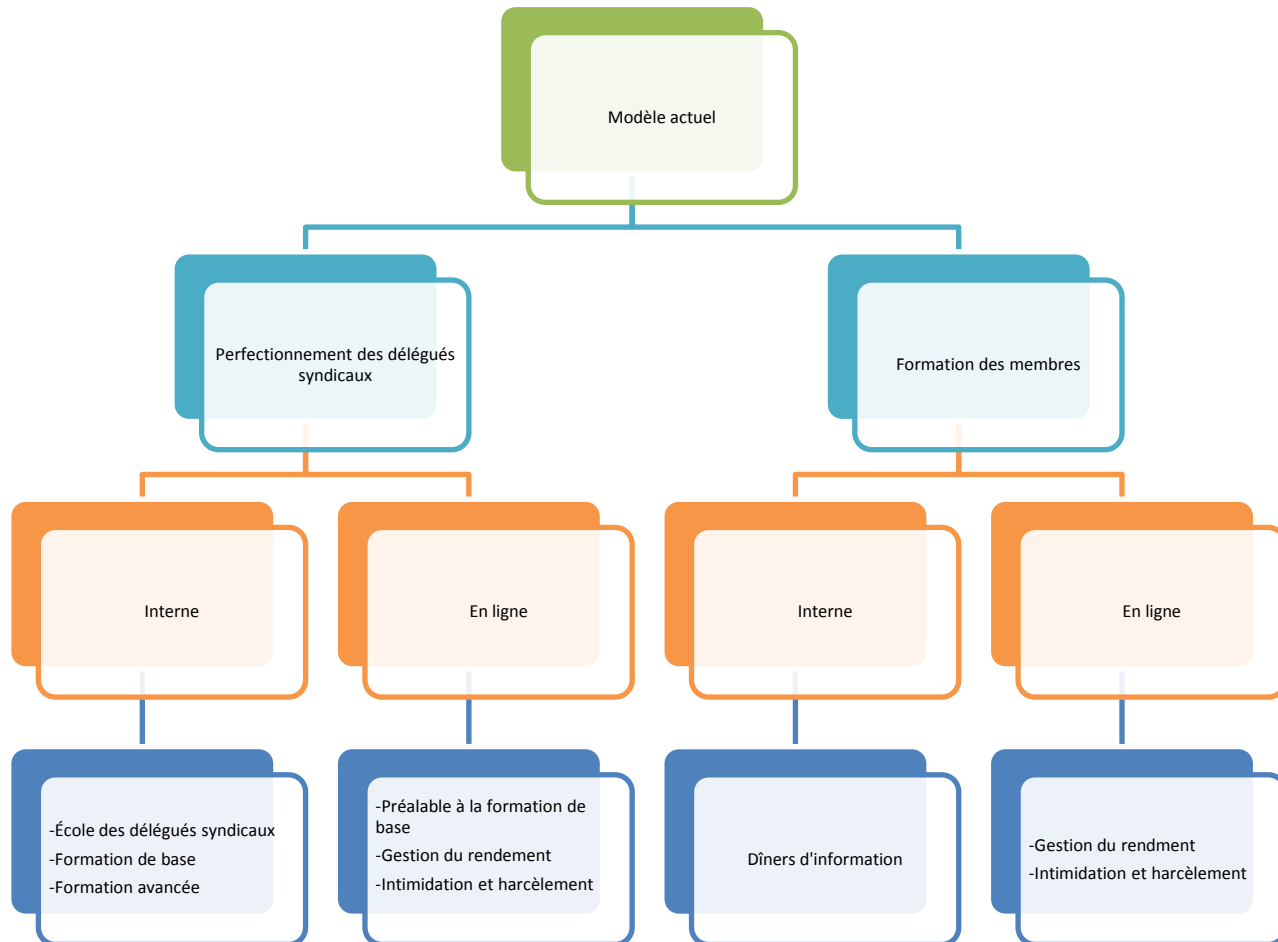
- École
- Équipes de consultation
- Formation de base
- Groupe et/ou ministère

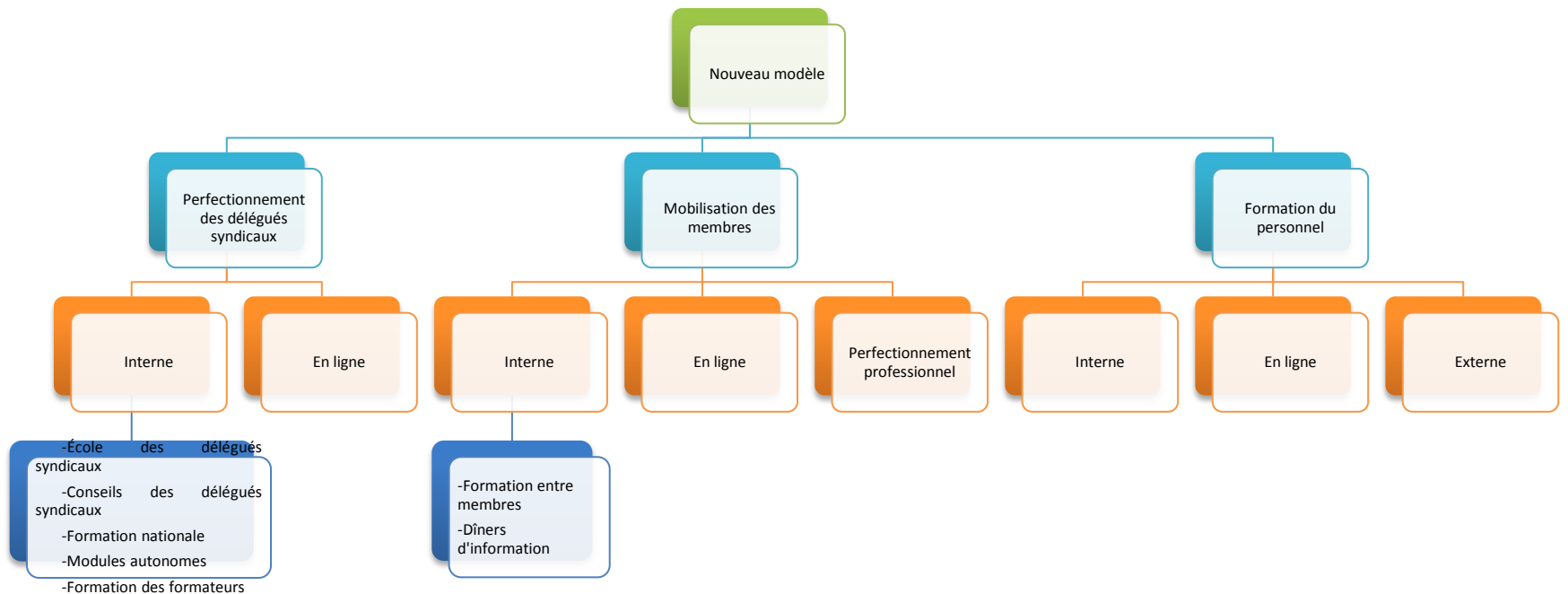
En ligne

- Accessible à tous les membres.

K.Skanes, Présidente du CAF

Annexe B





Développé par: I. Saula et N. Lamarche en collaboration avec K.Skanes

Annexe C

Cadre de formation pour les membres et les délégués syndicaux

« Gestion de l'avancement professionnel »

Présentation du Comité de formation de la région de l'Ontario au :



TRAINING & EDUCATION COMMITTEE
COMITÉ D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

1 de 5

Approche stratégique et analyse des lacunes

Notre objectif était de présenter un cadre de base pour le Comité d'apprentissage et de formation, qui s'appuierait sur ce que nous avons déjà, mais qui indiquerait aussi clairement où certains types de formation (d'apprentissage ou d'information) auraient le plus d'impact, où on pourrait améliorer la formation et où se trouvent les lacunes qu'il faut combler par de la formation.

1. Déterminer le public cible et classer par connaissances et expérience (étapes des membres des délégués syndicaux).
2. Faire une analyse des lacunes et appliquer la formation existante et proposée qui convient le mieux à chaque « étape de carrière ».
3. Identifier les parties prenantes et leur demander leur opinion afin d'étoffer le cadre.

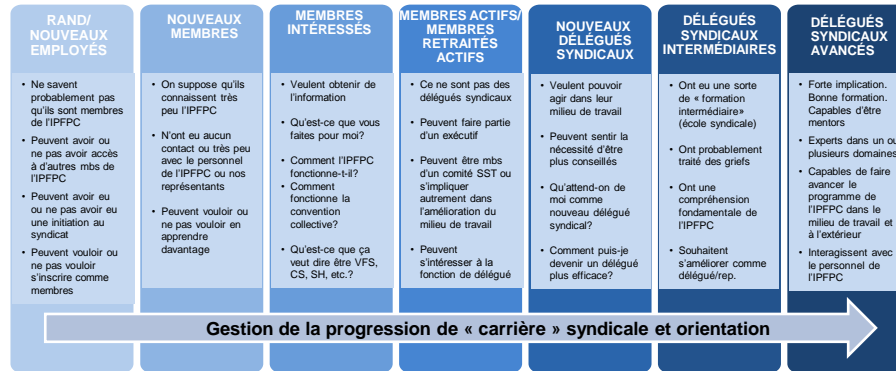


TRAINING & EDUCATION COMMITTEE
COMITÉ D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

Étapes de carrière des membres / des délégués syndicaux

2 de 5

- Catégoriser la formation en formation de base et formation avancée des délégués syndicaux est restrictif. Le modèle actuel ne tient pas compte de la formation avancée des délégués syndicaux et des membres.
- L'établissement d'étapes montre mieux les caractéristiques dans la progression de carrière pour orienter une formation précise.
- Les listes à puces dans cette diapositive essaient de caractériser certaines des connaissances/activités/attentes d'un membre ou d'un délégué syndical à chaque étape pour nous aider à déterminer quels sont la meilleure méthode et le meilleur moment pour donner la formation.



TEC-CAF

TRAINING & EDUCATION COMMITTEE
COMITÉ D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

Formation et mobilisation des membres

3 de 5

- Le niveau d'intérêt des membres pour l'IPFPC varie. Le modèle ci-dessous montre une progression allant de l'introduction à la mobilisation et ensuite à la formation et à l'information (en ligne) des membres actifs non délégués ainsi que des membres retraités.
- En ce qui concerne la façon dont nous livrons l'information, les deux dernières cases « membres intéressés » et « membres actifs/membres retraités actifs » sont en quelque sorte interchangeables; elles pourraient être reliées à la même page par exemple.
- La formation en ligne pour les membres devrait être fournie en dehors du portail Web et ne pas nécessiter de compte.



TEC-CAF

TRAINING & EDUCATION COMMITTEE
COMITÉ D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

Formation des délégués syndicaux et mentorat

4 de 5

Notre plan de formation doit avoir des éléments de mobilisation, de recrutement et d'avancement des délégués syndicaux. D'une étape à l'autre, il doit y avoir une forme de reconnaissance des réalisations du délégué syndical ainsi que des conseils pour son avancement futur. On pourrait envisager d'établir une liste d'attentes minimales à chaque niveau.

- La formation en ligne des membres devrait être fournie à l'intérieur du portail et requérir les références des délégués syndicaux aux fins de suivi et de reconnaissance.

NOUVEAUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX INTERMÉDIAIRES	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX AVANCÉS
<ul style="list-style-type: none">• La formation en ligne ne devrait être utilisée que pour renforcer la formation de la « vraie vie » ou pour des sujets particuliers.• La formation en ligne devrait comprendre un test, sans limite de temps, l'objectif étant de s'assurer que les connaissances sont acquises et non pas d'éliminer les personnes qui ont un faible rendement.• Suggérer l'utilisation de plateformes d'apprentissage en libre accès comme Moodle (la plupart des établissements postsecondaires l'utilisent) étant donné que ces plateformes sont gratuites et facilement adaptables.• Les activités d'apprentissage et de réseautage avec les pairs sont essentielles à cette étape. Il faut pouvoir discuter de ses expériences et de ce que l'on a en commun.• La formation de base des délégués syndicaux est efficace; elle a besoin d'un suivi et d'un meilleur lien avec la formation intermédiaire.	<ul style="list-style-type: none">• L'école syndicale actuelle et la formation avancée actuelle par région devraient être considérées comme de la « formation intermédiaire »• Début de la formation basée sur des questions ou des thèmes• Début du programme de mentorat• Thèmes : 1 (Compétences de base), 2 (Droits de la personne), 4 (Perfectionnement des délégués syndicaux), 5 (Mobilisation des membres), Cours autonomes, Rapports avec la direction, Le traitement des conflits entre membres, Formation au leadership – Communication efficace• Consultations intermédiaires• Les attentes et la façon de progresser comme délégué syndical doivent être claires	<ul style="list-style-type: none">• La formation avancée pourrait comprendre :<ul style="list-style-type: none">• Formation sur le leadership• Formation sur le mentorat• Thème 3 (Gestion du rendement)• Thème 6 (Négociations)• Formation sur le lobbying• Formation en rédaction de propositions structurées• Formation avancée pour les membres d'exécutif• Formation avancée en consultation
<p>Fournir des cours en classe, une formation par les pairs et une formation guidée par les ART ainsi que du réseautage et du mentorat</p>		

TEC@CAF

TRAINING & EDUCATION COMMITTEE
COMITÉ D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

Parties prenantes

5 de 5

- IPFPC
- Comité d'apprentissage et de formation (CAF)
- Section de la formation de l'Institut
- ART et bureaux régionaux
- Comités régionaux de formation
- Conseil consultatif (CC) et Groupe de travail sur la consultation (GTC)
- Groupes
- Délégués syndicaux
- Guilde des membres retraités (GMR)
- Membres

Le CAF doit décider dans quelle mesure chacune des parties prenantes devrait participer à l'élaboration du cadre et déterminer la meilleure façon d'obtenir l'opinion de chacune.

TEC@CAF

TRAINING & EDUCATION COMMITTEE
COMITÉ D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

Annexe D

Groupe des ressources en formation

Le groupe des ressources en formation (GRF) est constitué d'agents des relations du travail et/ou de gestionnaires régionaux nommés par leur bureau régional afin d'assurer la liaison entre la Section de la formation et les Relations du travail.

Afin d'officialiser le mécanisme de rétroaction entre les bureaux régionaux et la Section de la formation, ces représentants sont les porte-parole de leur bureau régional en matière de documents de formation et d'apprentissage concernant les relations du travail. La plupart des demandes de modification de cours sont présentées à la suite d'une école syndicale de formation et d'une animation par un ART. En simplifiant le processus de rétroaction, le représentant du GRF peut examiner les commentaires et déterminer quels sont ceux qui doivent être présentés au Groupe de ressources. La Section de la formation peut faire part de renseignements pertinents au GRF pour informer les bureaux régionaux de ce qui se passe dans le domaine de la formation. À leur tour, les membres devraient partager avec la Section les mises à jour concernant la loi et la jurisprudence qui pourraient servir à l'élaboration de cours de formation.

Membres du GRF de 2017 :

Ernie McLean, Vancouver (C.-B. et du Yukon)
Sean Kemball, Winnipeg (Prairies et T. N.-O.)
Sandra Guéric, Montréal (Québec)
Sara Boulé-Perroni, Ottawa (région de la capitale nationale)
Tony Jones, Toronto (Ontario)
Max Way, Halifax (Atlantique)

Agente de formation : Ivana Saula
Agente de formation, contrats : Audrey Joyal
Adjointe administrative de la formation : Karisa Karmali

Pour toutes communications : education_resource@pipsc.ca