

Comité d'apprentissage et de formation (CAF)
Ébauche du procès-verbal de la réunion
18 février 2017

Sont présents : Kimberley Skanes, présidente
Nancy Lamarche, directrice régionale des relations du travail
Emmanuel (Manny) Costain, Atlantique
Peter MacDougall, Région de la C.-B. et du Yukon
Gordon J. Bulmer, RCN
Yvonne Snaddon-Bilbija, Ontario
Kieth L. Laing, Prairies et T.N.-O.
Robert Tellier, Québec
Ivana Saula, agente de formation
Audrey Joyal, personne-ressource

Remplaçante : Yvonne Snaddon-Bilbija pour Peter S. Jozsa, Ontario

1. Ouverture de la séance

K. Skanes ouvre la séance à 9 h 06 le 18 février 2017 au bureau national, Ottawa, Ontario.

2. Adoption de l'ordre du jour

K. Skanes ajoute ce qui suit à l'ordre du jour sous Affaires nouvelles (7.a) : *Réforme du programme de formation 2017*.

Tous les autres points sont examinés et approuvés tels que présentés. Motion proposée par G. Bulmer, avec l'appui de M. Costain – Motion adoptée.

3. Approbation du procès-verbal de la réunion précédente

Les membres du Comité passent en revue le procès-verbal de la dernière réunion. M. Costain, propose, avec l'appui de K. Laing, d'approuver le procès-verbal tel que présenté. Motion adoptée.

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

a) Le point sur les suivis

Le Comité fait le point sur la liste de points de suivi du 4 mars au 5 novembre 2016.

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

b) Formation au Québec

Le représentant du Québec, R. Tellier, remet au Comité le « Calendrier de la formation de la Région du Québec 2016-2017 ». Le calendrier comprend des séances de formation du *Programme de formation national de l'IPFPC* et de la *FTQ*. Ces programmes combinés constituent pour les membres une variété d'options de formation.

Dans l'éventail des programmes de formation de la *FTQ*, les animateurs au Québec (délégués syndicaux) offrent de la formation sur les sujets suivants, Formation des délégués syndicaux : Approche sociale, Leadership, Comment énergiser nos syndicats, S'exprimer en public et Communication dans notre syndicat, Introduction à la santé et à la sécurité au travail, Harcèlement psychologique : Prévention et indemnités (en cours d'examen), Prévention de l'épuisement professionnel, Action sociale et Procédures pour les réunions.

Le *FTQ* est un fonds provincial de capital de développement et les coûts associés à la formation sont remboursables en partie à l'Institut. Compte tenu de cette formule de remboursement, le Comité demande à R. Tellier de confirmer que la Section des finances de l'IPFPC a imputé la formation du *FTQ* comme sa propre dépense à même le budget provincial du Québec. Même si R. Tellier se rappelle que le *FTQ* constituait une catégorie propre dans la répartition budgétaire, cette information doit être confirmée par la Section des finances de l'Institut.

Le Comité s'enquiert de la participation de la Section de la formation de l'IPFPC à la sélection des cours du *FTQ* et de la cohésion du programme avec le programme de formation national de l'IPFPC. N. Lamarche intervient et répond qu'elle doit rencontrer Y. Brodeur pour discuter de la formation donnée par l'IPFPC et le *FTQ*. R. Tellier signale qu'il partagera la formation du *FTQ* sur les « procédures de réunion » et la composante « Communications » du cours de leadership à l'intention des membres d'exécutif CS avec le CAF et la Section de la formation une fois qu'il aura reçu le contenu de la Traduction.

Points de suivi :

- A. Joyal demandera confirmation du gestionnaire des finances, Didier Paultre, quant à la répartition budgétaire du Québec concernant les dépenses associées au FTQ.
- N. Lamarche donnera un compte rendu de sa réunion avec Y. Brodeur, au CAF.
- R. Tellier fera le suivi avec L. Rochefort pour savoir où en est la traduction.

c) Formation

Comme convenu à la dernière réunion, E.Costain donne à I. Saula les fiches d'information de la Région de l'Atlantique aux fins de validation.

Le Comité a reçu les fiches d'information des Groupes du N.-B. / Employeurs distincts au cours de la dernière réunion. On suggère que les membres du Comité examinent les lois dans leurs Régions respectives et élaborent des fiches d'information similaires qui serviraient de référence pour les dîners d'information. Ce point demeure en attente pour les membres du Comité.

Point de suivi :

- Les membres du Comité remettront au CAF leurs fiches d'information respectives pour les dîners d'information sur les employeurs distincts.

d) Formation en ligne pour les délégués syndicaux (Introduction à l'IPFPC et au mouvement syndical)

La remplaçante de l'Ontario, Y.S Snaddon-Bilbija, parle de ce point au nom de P.Jozsa. Si l'on se fie aux commentaires reçus des participants, le cours préalable à la formation de base des délégués syndicaux, *Introduction à l'IPFPC et au mouvement syndical*, est trop difficile. De plus, les délégués syndicaux de l'Ontario ont trouvé des inexactitudes dans le module et des erreurs dans le test de connaissances. D'autres membres du Comité ont également entendu dire que le cours était difficile.

I.Saula donne verbalement les statistiques liées à ce cours d'introduction. La majorité des participants qui ne réussissent pas l'examen obtiennent une note d'environ 75 %. Donc, si la note de passage était réduite à 75 % (plutôt que de demeurer à 80 % comme c'est le cas maintenant), le taux de réussite s'en trouverait augmenté.

R. Tellier insiste sur l'importance d'établir un objectif clair pour ce cours préalable. L'objectif aiderait à identifier le but de ce cours d'introduction, comme le taux de maintien en poste, l'examen des connaissances et la mesure de la participation des membres. G. Bulmer élabore sur la participation des membres, soulignant l'importance de mesurer l'engagement des participants grâce à des tests de connaissances (c'est-à-dire Test sur le cours d'introduction) avant d'investir des fonds dans leur formation tout au long de leur mandat de délégué syndical.

I. Saula aborde les points susmentionnés rappelant au Comité que l'objectif du cours d'introduction est de donner aux participants des informations pertinentes sur l'IPFPC avant la formation de base des délégués et de laisser plus de temps pour les composantes données en classe (c'est-à-dire les activités d'apprentissage).

K. Laing suggère que le cours d'introduction soit donné en deux parties (une avant et l'autre après la formation de base des délégués syndicaux). I. Saula élabore sur le format en deux parties proposant que les participants étudient l'information sur le mouvement syndical avant le cours pour faire un test de connaissances après la formation. Le Comité est en faveur de cette approche.

Points de suivi :

- I. Saula examinera plus en profondeur les composantes du cours d'introduction en deux parties.
- A. Joyal communiquera avec BaseCorp et réduira le seuil de réussite à 75 %.

e) Guide de poche sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Le Comité a reçu le guide de poche bilingue final sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui est maintenant accessible aux membres. Le Comité juge que ce point permanent est maintenant terminé.

5. Questions découlant du dernier procès-verbal

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

À la suite de la demande du Comité le 4 mars 2016 pour compiler les ressources en santé mentale pour les membres de l'IPFPC, la Section de la formation a conçu un Guide de l'IPFPC sur la santé mentale. Le guide comprend cinq parties : Les services, La représentation, Les droits de la personne, Conseils pour protéger sa santé mentale et ses aptitudes mentales et Auto-assistance.

Alors qu'elle révisait le guide en groupe, K. Laing a donné une suggestion à la Section des communications. K. Laing suggère que l'on donne plus de place au Programme d'aide aux employés (PAE) dans le guide et également que le guide soit accessible en ligne.

G. Bulmer suggère d'ajouter une section sur la formation en santé mentale. Cette section permettrait d'informer les membres de la formation offerte par le Programme d'apprentissage mixte et la Commission de la santé mentale du Canada. On pourrait inclure une mention des champions de la santé mentale nommés par les comités syndicaux-patronaux.

K. Skanes invite le Comité à communiquer dorénavant tout commentaire additionnel à I. Saula.

Points de suivi :

- I. Saula examinera les suggestions et les intégrera au guide (le cas échéant). Une version à jour sera distribuée à la prochaine réunion, le 27 mars 2017.
- Les membres du Comité sont invités à communiquer leurs commentaires et suggestions à la Section de la formation de l'IPFPC, le cas échéant.

6. Affaires nouvelles

a) Réforme du Programme de formation de l'IPFPC 2017-2018

Le 17 février 2017, K. Skanes a rencontré N. Lamarche, I. Saula, E. Gillis et I. Roy pour discuter du nouveau Programme de formation. Comme prévu à l'ordre du jour, K. Skanes allait présenter le nouveau programme au CAF.

Des préoccupations préliminaires sont soulevées concernant le moment d'intervention du CAF dans ce qui pourrait être perçu comme un *fait accompli*. K. Skanes répète que le CAF est consulté dans un effort pour avoir ses commentaires et trouver des moyens de soutenir le personnel de l'IPFPC pour une mise en oeuvre réussie du programme pour janvier 2018. Comme le programme en est à ses stades préliminaires, le Comité est consulté pour assurer l'harmonisation du nouveau programme avec les besoins de formation des membres.

Le programme actuel, comme K. Laing l'a signalé pour sa Région, ne répond pas aux besoins de formation de divers groupes. Une réforme pourrait régler ce problème. N. Lamarche parle de ces préoccupations préliminaires faisant savoir au Comité que le personnel de l'IPFPC reconnaît également le besoin d'apporter des améliorations aux services de formation. Le personnel de l'IPFPC désire les commentaires du Comité sur le contenu, le format et la mesure de la réussite pour tous les membres.

Objet du Programme de formation : La formation et l'apprentissage des membres constituent des moyens pour arriver à une fin et non pas une fin en soi. La formation et l'apprentissage visent à permettre aux délégués syndicaux et à d'autres d'appliquer ce qu'ils ont appris pour servir, aider et informer les membres dans leur milieu de travail.

K. Skanes présente le nouveau Programme de formation comportant 5 composantes¹:

- I. Sensibilisation**
- II. Format / Structure**
- III. Détermination de la réussite**
- IV. Contenu**
- V. Processus (ajouté plus tard par le CAF)**

Le programme serait catégorisé et livré des manières suivantes²:

¹ Annexe A

² Annexe B

- Par thème/sujet (3 jours)
- Série (formation nationale – 7 jours)
- Cours séparé (,5 à 1 jour)
- Apprentissage en ligne

Les comités abordent chacune des composantes individuellement³.

I. Saula confirme que les discussions préliminaires avec le Comité touchant le Programme de formation visent à déterminer les choses à faire concernant la sensibilisation et la meilleure méthode pour répondre aux besoins de formation dans toutes les Régions (structure). Une fois les étapes appropriées identifiées, les détails du programme comme l'animation et le contenu peuvent être déballés.

I. Format / Structure

K. Skanes ouvre la discussion sur les questions suivantes : Comment les participants sont-ils choisis pour la formation? Quelle réception est faite aux nouveaux cours en ligne? Le format de la formation répond-il aux besoins des membres? La structure des écoles de formation est-elle appropriée et aussi efficace que possible?

Le Comité est d'accord pour offrir une formation thématique et convient que cela permettrait de répondre aux besoins de formation dans toutes les Régions. Une approche thématique permettrait aussi de répondre aux préoccupations d'ordre structural et donnerait aux membres plus d'options d'adaptation pour leur programme d'apprentissage.

Concernant la structure, G. Bulmer rappelle au Comité que le Programme d'apprentissage mixte (PAM) offre une formation pertinente et économique. Ces cours sont facilement accessibles aux délégués syndicaux et coûtent moins cher que la formation donnée par le CTC. G. Bulmer rappelle au Comité que le PAM pourrait être rendu accessible aux employés non fédéraux dans le cadre d'un PE. De plus, en offrant la formation dans des installations centrales (c'est-à-dire au 250, Tremblay pour la RCN), on pourrait réduire considérablement les coûts.

Le Comité établit que le format traditionnel d'école doit être revisité et que les initiatives de restructuration commanderont probablement de plus gros budgets de formation. Il faudra également procéder à un examen de la Politique de formation.

II. Sensibilisation

Le Comité discute des méthodes de sensibilisation pour les différents types de membres :

- Délégués syndicaux et membres
- Conseil du Trésor et employeurs distincts
- Groupes, consultation et représentation
- Retraités et membres actifs

³ Annexe C

Les suggestions du Comité vont de sondages dans les magazines à l'incorporation de Nation Builder dans le programme de sensibilisation. Le Comité convient à l'unanimité de mener au moins deux sondages, un auprès des membres et l'autre auprès des délégués syndicaux.

P. MacDougall soulève une préoccupation d'ordre logistique concernant l'exécution et la compilation des données pour le sondage du PAF (volume). Même si certains membres du Comité proposent de déchiffrer les constatations au niveau régional, le consensus demeure que l'exécution et le libellé exact d'un questionnaire seraient déterminés par la partie appropriée à un moment ultérieur. Après l'intervention de P. MacDougall voulant que l'anonymat pose problème dans les sondages, le Comité inclut une option permettant aux membres de s'identifier.

Le Comité choisit de créer deux groupes et de créer des questions de sondage préliminaires pour les membres et les délégués syndicaux dans le but d'établir leurs besoins de formation. Des questions liées aux données démographiques seront également comprises dans chacun des sondages⁴.

K. Skanes soumettra les questions de ces sondages au Conseil consultatif.

III. Détermination de la réussite

K. Skanes réfléchit à la façon traditionnelle de mesurer la réussite à l'IPFPC qui était fonction de la quantité de délégués syndicaux formés plutôt que de l'applicabilité des connaissances acquises. K. Skanes signale que pour que le PAF puisse déterminer des variables pour mesurer la réussite, il faut définir la « Portée du délégué syndical ». Il faut également un mécanisme de rétroaction pour mesurer la réussite dans l'application de la formation et mesurer l'applicabilité de la formation en milieu de travail. Elle ajoute que la Portée du délégué syndical pourrait également varier selon le statut du membre (c'est-à-dire retraités).

Suite au commentaire de E. Constain touchant l'étendue de la participation des délégués syndicaux, le Comité convient qu'il y a lieu de rappeler aux délégués syndicaux les diverses façons pour eux de s'impliquer. Le Comité doit de son côté trouver des moyens de favoriser la réussite au fil du temps plutôt que de seulement reproduire la formation par délégué syndical avec le temps.

G. Bulmer suggère de concevoir une « Description de travail du délégué syndical de l'IPFPC ». Les experts en classification de l'IPFPC pourraient contribuer à l'ébauche des attentes de l'Institut concernant les délégués syndicaux, les compétences en leadership clés, l'engagement et la participation des délégués syndicaux. Après leur formation de base, on pourrait demander aux délégués syndicaux de nommer trois démarches qu'ils entendent mener à bien au cours des six mois suivants. Cette liste serait conservée après la formation. Une fois écoulée la période de 6 mois, le bureau régional communiquerait avec le délégué syndical pour lui demander où il en est dans ses démarches, ce qu'il a fait, comment ou encore ce qu'il n'a pas fait et pourquoi. Nous pourrions ainsi mesurer la réussite. Le Comité accueille avec plaisir ces idées qui deviendront plus tard un point de suivi important.

K. Skanes exprime le besoin de mesurer les connaissances du délégué syndical dans le but d'établir s'il peut faire de l'animation. Il faudrait également qu'il y ait un système de

⁴ Annexe D

reconnaissance en place pour les délégués syndicaux qui excellent en leur offrant le premier choix pour la formation et une participation prioritaire aux activités. Le Comité convient que nous ne disposons pas des données ou des systèmes nécessaires pour extraire cette information.

Le Comité conclut que la formation doit changer à l'IPFPC; il faudra y investir plus de temps, plus d'énergie et plus de ressources monétaires.

IV. Contenu

Avant d'établir la pertinence des sujets de formation et d'élaborer le contenu, les membres du Comité doivent dans un premier temps sonder leurs Régions respectives et rassembler des données sur leurs besoins de formation. Cette phase préliminaire a été couverte par la composante « Sensibilisation (point II).

Le Comité discute en profondeur du cours préalable à la formation de base des délégués syndicaux « Introduction à l'IPFPC et au mouvement syndical » dans le cadre de la composante « Contenu » du programme de formation. Dans un effort pour respecter la progression approuvée de l'ordre du jour, veuillez voir le point «4 » (Questions découlant du procès-verbal de la dernière réunion) paragraphe d) (Introduction à l'IPFPC et au mouvement syndical) pour plus de détails.

V. Processus

Comme certaines des préoccupations et idées partagées étaient de caractère procédural, le Comité a décidé d'ajouter « Processus » comme cinquième composante du Programme de formation.

R. Tellier dit qu'avant de se concentrer complètement sur la méthode et l'exécution, il faut voir ce programme comme une initiative de gestion de projet et le CAF devrait établir un plan d'action qui s'inscrive dans les objectifs stratégiques de l'Institut. Au moment de mettre en œuvre le nouveau Programme de formation, le Comité a convenu d'élaborer un plan et d'établir un échéancier pour les tâches à exécuter.

De plus, on suggère de nommer des champions au sein du CAF pour diriger chacune des composantes (format, contenu, réussite, sensibilisation et processus). K. Laing élabore sur ce point en suggérant que le CAF nomme des sous-comités pour les cinq composantes.

En parallèle avec la création d'une description de travail du délégué syndical et la mise à jour de la politique de formation, le Comité discute de l'ajout de contingences pour la participation des délégués syndicaux à la formation avancée. Un délégué syndical devrait faire la preuve de sa participation aux activités de l'IPFPC (dîners d'information, Comités, etc.) avant de s'inscrire aux cours de formation avancée. Cela pourrait favoriser une hausse de la participation syndicale et indiquer qui sont les délégués syndicaux motivés. La liste des démarches après la formation de base des délégués syndicaux (point III) pourrait servir d'indicateur supplémentaire.

Finalement, le Comité discute de l'importance de reconnaître la valeur des retraités, d'identifier les délégués syndicaux débutants et expérimentés, d'identifier les spécialisations à l'intérieur du bassin de délégués syndicaux (des blocs de cours thématiques aideront dans cette démarche) et de donner une formation pertinente en temps opportun.

Motion générale pour intégrer la réforme du Programme de formation au plan de travail du CAF 2017 – Adoptée à l'unanimité.

Points de suivi :

- K. Skanes présentera les sondages au CC
- Les membres du CAF prépareront une présentation d'une heure sur la réforme du Programme de formation de l'IPFPC pour leurs Conseils des délégués syndicaux respectifs.

Les membres du CAF aborderont les points suivants avec les Comités de formation régionaux, les Conseils des délégués syndicaux et les groupes de consultation :

1. Définir la portée du délégué syndical, inclure des idées pour la description de travail du délégué syndical
 2. Mise à jour de la Politique de formation
 3. Examen du formulaire de renouvellement du mandat du délégué syndical
 4. Besoins touchant le format, la structure, c'est-à-dire cours thématiques
- I. Saula demandera des commentaires aux experts du personnel / animateurs concernant le Programme de formation
 - A. Joyal demandera que TI crée une boîte aux lettres pour la sensibilisation pour le CAF

b) Plan de travail pour 2017

K. Skanes propose de diriger les efforts de sensibilisation tout d'abord vers le Conseil consultatif, les équipes de consultation et les exécutifs de groupe dans le but d'établir les besoins en formation. Une fois que les besoins des membres seront connus, on pourra s'attaquer à la structure, c'est-à-dire la portée du délégué syndical, la description de travail du délégué syndical, la politique de formation, le renouvellement du mandat des délégués syndicaux). On se concentrera ensuite sur le contenu. Le Comité est d'accord.

Point de suivi :

- K. Skanes élaborera un plan de travail pour le nouveau Programme de formation et le présentera au CA.

c) Dates de réunion provisoires

Le Comité convient de se réunir de nouveau le lundi 27 mars 2017 (de 9 h à 17 h) au bureau national. Dorénavant, le Comité ne prévoira qu'une réunion à la fois.

d) Guide de l'Institut à l'intention des organismes constituants

La Section de la formation a élaboré ce guide pour donner aux organismes constituants les informations pertinentes relatives à l'Institut. On demande aux membres du Comité d'examiner ce document avec leurs comités de formation régionaux et de revenir avec leurs commentaires. Faute de temps, le Comité n'examine pas le guide le jour de la réunion; K. Skanes invite les membres à communiquer leurs commentaires à I. Saula après examen.

Point de suivi :

- Les membres du Comité examineront le Guide et donneront leurs commentaires à I. Saula deux semaines avant la réunion n° 3 (à déterminer).

e) Nouvelle directive en matière de dotation de la CFP

P. Jozsa se joint à la réunion du Comité à 15 h 37, heure de l'Est, par téléconférence pour discuter de ce point de l'ordre du jour. En réponse à la nouvelle directive, P. Jozsa suggère qu'il y ait une séance d'information pour les délégués syndicaux portant sur les répercussions éventuelles. En raison de la nature de la directive, le Comité décide que cette question devrait plutôt être traitée au niveau de gestion ou au bureau de la présidente.

7. Rapports régionaux

Atlantique, E. Costain livre son rapport :

Formation de base des délégués syndicaux : du 16 au 18 février 2017 (peu de participants en raison des conditions météo)

École de formation avancée : du 27 au 29 avril 2017

Cours donnés : Les techniques d'enquête, Le traitement avancé des griefs, L'ABC des mesures disciplinaires progressives et Pour des équipes de consultation efficaces.

La formation sur la santé et la sécurité au travail sera offerte aux groupes provinciaux du Nouveau-Brunswick (seulement) du 2 au 4 novembre 2017.

Dîners d'information : Jusqu'ici, 7 approuvés pour 2017= 1 450 \$ (approuvés pour 2016= 2 800 \$)

C.-B. et Yukon, P. MacDougall :

École de formation avancée, du 5 au 8 avril 2017 : Cours à confirmer

Formation de base des délégués syndicaux : du 11 au 13 mai 2017

Formation des membres d'exécutif fixée à titre provisoire à décembre.

Dîners d'information : Dans certains cas, la politique voulant que les dîners d'information doivent être approuvés au préalable n'a pas été respectée. Par conséquent, la Section des finances de l'IPFPC a refusé de rembourser les dépenses, parce que le président de la formation n'avait pas donné son approbation préalable.

RCN, G. Bulmer livre son rapport :

Formation de base des délégués syndicaux, du 2 au 4 mars 2017

École de formation avancée, du 2 au 4 mars 2017 : Le traitement avancé des griefs, L'ABC des mesures disciplinaires progressives, L'intimidation et le harcèlement, L'obligation de prendre des mesures d'adaptations et Pour des équipes de consultation efficaces.

Pour des raisons de logistique et de préparation, il se peut que le Comité de formation de la RCN opte pour organiser des séances plus petites, mais plus fréquentes tout au long de l'année. Il est avantageux d'offrir des séances de formation avancée et de base en même temps, car cela permet aux nouveaux délégués syndicaux de rencontrer des délégués syndicaux chevronnés.

Ontario, Y. Snaddon-Bilbija :

Formation de base des délégués syndicaux : du 2 au 4 février 2017

École de formation avancée, du 3 au 6 mai 2017 : L'obligation de prendre des mesures d'adaptation, L'intimidation et le harcèlement, Le traitement avancé des griefs.

Y. Snaddon-Bilbija demande à la présidente si le bureau régional devrait réserver des locaux pour l'école syndicale en 2018. K. Skanes signale qu'ils peuvent réserver les locaux pour la formation de base des délégués syndicaux mais pas pour la formation avancée. La question des locaux pour 2018 sera revisitée avant juin 2017.

Prairies et Territoires du Nord-Ouest, K. Laing :

La formation de base des délégués syndicaux qui était prévue du 16 au 18 février 2017 a dû être reportée à juin 2017.

École de formation avancée, du 4 au 6 mai 2017 : Le traitement avancé des griefs, L'intimidation et le harcèlement, L'ABC des mesures disciplinaires progressives et L'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

K. Laing indique que la formation sur la violence en milieu de travail est en forte demande et serait bien accueillie. Le thème du Conseil des délégués syndicaux est la santé mentale et un expert du CTC pourrait être présent pour en parler.

K. Laing réitère l'importance du mentorat et du maintien des délégués syndicaux retraités chevronnés au sein de l'Institut. Il s'agit d'une ressource précieuse qui ne coûte pas cher.

Les demandes de formation au CTC continuent d'arriver et les coûts sont déduits du budget régional; cela ne semble pas poser de problème. Avec le nouveau programme, on se penchera sur la compatibilité des cours du CTC avec ceux de la formation nationale.

Québec, R.Tellier :

Formation de base des délégués syndicaux du 30 mars au 1^{er} avril 2017

École de formation avancée, du 8 au 11 février 2017 : Le délégué syndical social, Le leadership, Les mesures disciplinaires, La gestion du rendement, La santé et la sécurité : Violence en milieu de travail.

R. Tellier signale qu'il remettra la documentation du FTQ sur la formation sur le leadership des membres d'exécutif incluant la composante Communications à A. Joyal (Formation). Le Comité de formation régional compte une plus grande représentation de délégués syndicaux chevronnés en formation avancée que de nouveaux délégués syndicaux. R. Tellier souligne l'importance de rassembler des données démographiques avec le sondage du CAF.

8. Tour de table

K. Skanes commence le tour de table en parlant de la Politique de formation dans le contexte du traitement des demandes de formation hors région. Si un membre demande à suivre une formation en dehors de sa Région, il doit tout d'abord faire approuver sa demande par le président de la formation de sa Région (car les coûts seront assumés à même ce budget), puis par le président de la formation de la province de destination. Les critères pour l'approbation sont fonction des besoins et exigences. Suite à la demande de R. Tellier relative à la question linguistique, si la demande est liée à la langue, il faudra vérifier l'exigence linguistique du membre dans le RMIP (base de données sur les membres de l'IPFPC). Il faut également que ce soit conforme avec la préférence linguistique du membre pour la correspondance syndicale, la langue dans laquelle il a déjà suivi des cours, etc.

G. Bulmer signale également au Comité la tentative de la RCN d'utiliser les services d'interprétation dans la formation. Cet essai (interprétation simultanée en français dans des cours donnés en anglais) n'a pas été une réussite. Le service a été sous-utilisé pendant la formation. G. Bulmer suggère que les personnes bilingues ou francophones (qui assistent à des cours dans la RCN) aient des manuels dans les deux langues. Le Comité convient que d'offrir de la documentation en français dans des cours donnés en anglais et vice-versa est un compromis raisonnable qui pourrait être adopté dans les autres Régions.

I. Saula donne des nouvelles de la formation au Comité signalant que la formation sur la trésorerie sera donnée dans le cadre d'un essai pilote dans la RCN en avril. La nouvelle formation sur le leadership des membres d'exécutif sera donnée dans le cadre d'un essai pilote dans la Région de l'Atlantique dans un avenir proche.

10. Levée de la séance

La séance est levée à 17 h 08.

Annexe A

PROGRAMME DE FORMATION

Objet

L'apprentissage et la formation des membres constituent un moyen pour arriver à une fin et non une fin en soi. L'apprentissage et la formation visent à permettre aux délégués syndicaux et à d'autres d'appliquer ce qu'ils ont appris pour servir, aider et informer les membres dans leur milieu de travail.

Format / Structure

Intégrer des délégués syndicaux chevronnés à la formation de base

Bloc national aux Conseils des délégués syndicaux – (Comité d'apprentissage et de formation (CAF))

Formation de base

Écoles – Thèmes Les délégués syndicaux choisissent ce qui les intéresse

Le Programme crée des « experts » en la matière

Prestation de la formation

- Prestation par le personnel seulement, par le personnel et les membres ou par les membres seulement

Examen de l'école syndicale – CAF

Comment choisissons-nous les participants – CAF

Formation aux Conseils des délégués syndicaux – CAF

Examen du seuil de réussite pour la formation en ligne – National

Examen d'« Introduction à l'IPFPC » – CAF / National

Mise à l'essai des nouveaux produits – CAF

Structure – deux formations de base et une autre école avancée – toujours pertinent? – CAF / National

Pratiques exemplaires pour la sélection des participants – CAF

Possibilités de formation à l'extérieur – CTC / FTQ / Autre –CAF / National

Examen de la Politique de formation – CAF / National

Contenu

Écoles - Thèmes Les délégués syndicaux choisissent ce qui les intéresse

Le Programme crée des « experts » en la matière

Sujets difficiles c. sujets de base – communication / leadership / persuasion / autre

Expansion de l'apprentissage en ligne – National

Focus sur l'équilibre entre les sujets (sujets durs c. sujets de base) – PAF / National

Composante pour les membres titulaires (pas les délégués syndicaux) -

Identification des tendances nouvelles – PAF

Examen de la formation des membres d'exécutif (norme nationale) – PAF

Possibilités de formation à l'extérieur – CTC / FTQ / Autre

Examen du programme (compétences non techniques / engagement – National et PAF

Détermination de la réussite

Intégrer les délégués syndicaux chevronnés à la formation de base

Bloc national aux conseils des délégués syndicaux – PAF

Suivi sur l'application de l'apprentissage – National / PAF

Examen du seuil de réussite pour la formation en ligne - National

Examen de la « Introduction à l'IPFPC » – PAF / National

Comment mesurer la réussite de l'application de la formation – National / PAF

Portée du travail de délégué syndical – PAF / CC / CA

De combien de délégués syndicaux avons-nous besoin? – PAF / CC / CA

Sensibilisation

Quels sont les besoins des membres? - PAF

Concentration sur les membres ou sur les délégués syndicaux – PAF

Sensibilisation des membres : voies d'entrée – PAF

Sensibilisation des groupes : formation sur la négociation – PAF

Sensibilisation des équipes de consultation : formation sur la consultation – PAF

Sensibilisation des employeurs distincts : besoins – PAF

Annexe B

Formation thématique - 3 jours
<ul style="list-style-type: none">• Thème 1 : Compétences de base• <u>Interprétation de la convention</u>• Traitement avancé des griefs• Techniques d'enquête <ul style="list-style-type: none">• Thème 2 : Droits de la personne• Respect des droits de la personne et de la diversité• Obligation de prendre des mesures d'adaptation• <u>Santé mentale</u> <ul style="list-style-type: none">• Thème 3 : Gestion du rendement• Gestion du rendement• Mesures disciplinaires progressives• Intimidation et harcèlement <ul style="list-style-type: none">• Thème 4 : Perfectionnement des délégués syndicaux• Conflits interpersonnels• <u>Gérer les conversations difficiles</u>• Pour des équipes de consultation efficaces <ul style="list-style-type: none">• Thème 5 : Mobilisation des membres• <u>Mobiliser les membres</u>• <u>Enjeux actuels/Sujets brûlants</u> <ul style="list-style-type: none">• Thème 6 : Négociations• <u>Préparation pour les négociations</u>• <u>Compétences pour la négociation</u>• Évitement et préparation de la grève (?) <ul style="list-style-type: none">• Thème 7 : Préparation et planification de la retraite• <u>La base de votre plan de retraite</u>• <u>Préparation pour la retraite</u>

Série – Formation nationale
<ul style="list-style-type: none">• A. Santé et sécurité au travail <ul style="list-style-type: none">• Introduction à la santé et à la sécurité au travail <ul style="list-style-type: none">• Violence en milieu de travail <ul style="list-style-type: none">• Contribution à un milieu de travail psychologiquement sain <ul style="list-style-type: none">• Compétences pour les représentants de la santé et de la sécurité au travail et membres des comités <ul style="list-style-type: none">• B. Formation sur le leadership <ul style="list-style-type: none">• Communication efficace <ul style="list-style-type: none">• S'exprimer en public <ul style="list-style-type: none">• Dynamique d'équipe

Isolée - .5 à 1 jour
<ul style="list-style-type: none">• Faire face aux gestionnaires <ul style="list-style-type: none">• Traiter les conflits entre membres

Apprentissage en ligne
<ul style="list-style-type: none">• Gestion du rendement <ul style="list-style-type: none">• Introduction au mouvement syndical et à l'IPFPC <ul style="list-style-type: none">• Intimidation et harcèlement- Février 2017 <ul style="list-style-type: none">• Santé et sécurité au travail - 2017

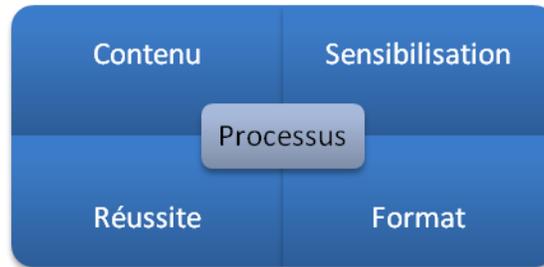
Annexe C

Réforme du Programme de formation de l'IPFPC 2017

Comité d'apprentissage et de formation (CAF) 2017 :

Sujets de la séance de remue-méninges en fonction des catégories du nouveau Programme de formation

Catégories



Contenu : préparation pour la retraite

- Commencer par un examen de la formation de base des délégués syndicaux, puis élaborer sur les différents sujets :
 - o Santé et sécurité
 - o Aspect social
 - o Militantisme
 - o Aspect technique
- Déterminer la meilleure façon de donner la formation
 - o Membres du personnel comme animateurs
 - o Délégués syndicaux comme animateurs
 - o Les deux en collaboration
- Modifier les cours au fil du temps pour avoir des thèmes qui s'harmonisent mieux, soit une évolution des cours
- Profils du contenu :
 - o Membres
 - o Nouveaux délégués syndicaux
 - o Cours avancés
 - o Négociation
 - o Consultation
- Identifier les exigences c. les désirs
- Inclure tous les types de formation, c'est-à-dire Mobilisation (*note : la composante mobilisation a été ajoutée à la FBDS*), Préparation à la grève (*note : La Section de la formation de l'IPFPC a élaboré une formation sur l'évitement et la préparation de la grève*), lobbying, etc.

- Informer sur la manière dont les retraités peuvent contribuer.
- Prévoir des modules spécifiques pour les employeurs distincts
- Options de cours PAM, CTC / FTQ

Sensibilisation :

- Mobiliser les comités de formation régionaux
- Déterminer ce qui a des répercussions et ce qui n'en a pas pour les autres groupes syndicaux
- Faire un sondage auprès des comités, des groupes, des équipes de consultation et des équipes de négociation afin de connaître leurs besoins.
- Créer une culture d'apprentissage : Magazines, correspondance par courriel et tous les autres moyens. Fini de parler!
- Comment les retraités peuvent-ils contribuer? Proposer des options et de l'information aux retraités
- Mettre à l'essai de nouveaux cours avec les comités de formation.
- Faire des sondages auprès des membres
- Demander une sélection de cours à diverses sources : les sous-groupes, les chapitres, le GTC/CC, les ART, etc.
- Distribuer un questionnaire aux dîners d'information pour recueillir des idées de formation.
- Déléguer les tâches entre les comités de formation.
- Solliciter des experts du personnel : les inclure dans le dialogue (c'est-à-dire les ART)
- Toastmasters

Réussite :

- Créer une « description de travail du délégué syndical »
- Adopter des échelons pour les délégués syndicaux (connaissances / expérience)
- Procéder à des sondages en continu – mais de diverses façons – faire preuve d'astuce et d'originalité!
- Faire le suivi auprès des délégués syndicaux concernant l'élaboration de la formation
- Établir des critères de mesure
- Militantisme : Délégués syndicaux dévoués actifs
- Bulletins
- Mesure :
 - o Qui a pris quels cours
 - o Qui peut démontrer avoir appliqué les connaissances acquises
- Questionnaire en ligne six mois après la formation

- Avoir des segments d'examen après les cours
- Créer une base de données pour connaître les activités des délégués syndicaux
- Concevoir des méthodes pour recueillir et suivre les indicateurs
- Gestion des talents
- Les délégués syndicaux doivent rapporter chaque cas d'activité comme délégué syndical (formulaire en ligne)
- La formation s'harmonise à la mission et aux objectifs de l'IPFPC
 - o Objectifs du CA
 - o Objectifs des groupes
 - o Objectifs des ministères/de l'emploi
- Faire le suivi des trois démarches que les délégués syndicaux se sont engagés à réaliser après la FBDS :
 - o Demander : Vous êtes-vous acquitté de ces trois démarches?
 - Le cas échéant, comment ?
 - Sinon, pourquoi?

Format :

Qui anime?

- o Les délégués syndicaux
- o Les membres du personnel de l'Institut
- o Les deux
- o Autre
- Rattacher des cours d'une journée à d'autres activités de l'IPFPC; plus grande portée tout en étant économique
- Modules d'apprentissage en ligne; un sujet mène à l'autre (système de thèmes)
- Cours organisés par thème et sujet
- National c. régional c. local; Le contenu peut différer selon l'auditoire
- FTQ -> IPFPC; pratiques exemplaires
- Comment les retraités peuvent-ils contribuer? Adapter le contenu pour les retraités
- Formation donnée par les délégués syndicaux :
 - o Expertise pas seulement d'un seul formateur mais chez les formés

Processus :

- Les délégués syndicaux s'impliquent dans un comité particulier (ou un autre groupe) avant de participer à la formation avancée
- Créer un plan de projet avec des jalons, des dates, etc.
- Aborder :
 - o les membres retraités
 - o l'information destinée aux délégués syndicaux

- offrir des options de participation : faible niveau -> de première ligne
- de nouveau à chevronné (avancé)
- identifier la spécialisation (c'est-à-dire la négociation, la santé et la sécurité, la consultation, la représentation, etc.)
- Nommer des champions pour chacune des 4 composantes du nouveau Programme de formation 2017 :
 - Contenu
 - Sensibilisation
 - Format
 - Réussite
- Donner une formation pertinente en temps opportun
- Modèle de formation du FTQ : Que comporte-t-il? D'où vient-il? Comment?

Annexe D

Réforme du Programme de formation de l'IPFPC 2017

Comité d'apprentissage et de formation (CAF) 2017 :

Sondage proposé auprès des membres et des délégués syndicaux pour la formation de l'IPFPC

Questionnaire proposé pour les délégués syndicaux :

1. Depuis combien de temps êtes-vous délégué syndical?
 - a. (Options de réponses : insérer des fourchettes d'années ou réponse libre)
2. Quand avez-vous suivi la formation de base des délégués syndicaux (FBDS)? Si vous l'avez suivie plus d'une fois, quand l'avez-vous suivie pour la dernière fois?
3. Quels modules de formation avancée de l'IPFPC avez-vous suivis?
 - Le traitement avancé des griefs
 - L'intimidation et le harcèlement : comment y mettre fin
 - Les techniques d'enquête
 - L'obligation de prendre des mesures d'adaptation
 - La gestion du rendement
 - L'ABC des mesures disciplinaires progressives
 - La gestion des conflits interpersonnels
 - La valorisation des droits de la personne et de la diversité
 - Pour des équipes de consultation efficaces
 - Aucun
4. Quel sujet aimeriez-vous voir ajouté à la formation avancée?
 - a) Négociations 101
 - b) Gérer les conversations difficiles
 - c) Gestion du stress
 - d) Comment traiter des comportements difficiles
 - e) Traiter les problèmes de gestion
 - f) S'exprimer en public
 - g) Comprendre la mobilisation
 - h) Gestion du stress
 - i) Santé mentale – Acquérir des compétences de premier intervenant
5. Quels sujets selon vous se prêteraient bien à l'apprentissage en ligne?
 - L'obligation de prendre des mesures d'adaptation
 - La santé et la sécurité au travail
 - Les conflits interpersonnels

- Les mesures disciplinaires progressives
- La valorisation des droits de la personne et la diversité
- Les techniques d'enquête

6. Veuillez dire dans quelle mesure les sujets de formation suivants vous intéressent?

Les choix doivent être lus et cotés : Très intéressé, Plutôt intéressé, Pas très intéressé, Pas du tout intéressé, Ne sais pas/Refuse de répondre

- Les droits de la personne
- L'égalité des sexes
- Les communications
- Les médias sociaux
- Le règlement des différends
- La santé mentale
- Le renforcement de la solidarité – localement, nationalement et internationalement
- La gestion des conflits entre membres

7. Quelles compétences aimeriez-vous acquérir pour vous aider à assumer votre rôle de délégué syndical? (question ouverte)

8. Avez-vous déjà utilisé la plateforme d'apprentissage en ligne de l'Institut?

- Oui
- Non

ii) Dans la négative, veuillez choisir l'une des raisons suivantes;

- Je ne savais pas que l'apprentissage en ligne existait
- Aucun sujet pertinent offert
- Manque de temps
- Autre raison

iii) Dans l'affirmative, veuillez expliquer ce que vous avez aimé le plus de l'apprentissage en ligne?

- Manière efficace d'apprendre
- Facile d'accès
- Accréditation qui pouvait être utilisée pour le perfectionnement professionnel
- Autre raison

9. Parmi les sujets mentionnés, lesquels vous intéresseraient pour une formation en ligne? Lisez les options et cotez comme Très intéressé, Plutôt intéressé, Pas très intéressé, Pas du tout intéressé, Ne sais pas
- a) L'obligation de prendre des mesures d'adaptation
 - b) La planification de la retraite
 - c) Des milieux de travail psychologiquement sains
 - d) Qu'est-ce que le milieu de travail 2.0?
 - e) Comprendre la classification

10. Quel sujet aimeriez-vous voir aborder dans la formation en ligne? (question ouverte)

11. Y aurait-il des améliorations à apporter à la plateforme d'apprentissage en ligne?
- a) Oui
 - b) Non

Dans l'affirmative, quels changements recommanderiez-vous au modèle d'apprentissage en ligne actuel? (question ouverte)

12. Au cours de la dernière année, veuillez indiquer ce qui vous a occupé parmi les choix suivants

- La représentation des membres
- Les dîners d'information
- Les séances d'information / présentations organisées par l'IPFPC
- Les activités de l'IPFPC
- Le Conseil des délégués syndicaux
- L'AGA
- Autre

13. Veuillez indiquer votre méthode d'apprentissage préférée :

- a) En classe/en personne
- b) Apprentissage en ligne

ii) Si vous avez choisi a), en classe/en personne, veuillez coter la structure que vous préférez, 1 étant la structure que vous préférez et 3 celle qui vous plaît le moins :

- Formation nationale de 3 à 5 jours
- Formation régionale de 2 à 3 jours
- Formation régionale d'une journée

14. Si on vous le demandait, rapporteriez-vous en ligne, sur une base permanente, les activités auxquelles vous avez participé en tant que délégué syndical?

Notes préliminaires touchant le sondage auprès des membres :

- Participation incitative : tous ceux qui répondront au sondage seront inscrits à un tirage.
- Accessibilité : Si le sondage est envoyé par courriel, donner des instructions détaillées directement dans le *corps* du courriel et donner un lien pour accéder au questionnaire.

Questionnaire proposé pour les membres :

1. Avez-vous reçu de la correspondance ou de la formation vous présentant l'IPFPC?
 - a. Oui
 - b. Non
2. Savez-vous comment localiser l'information sur le site Web de l'IPFPC?
3. Parmi les sujets suivants, pour lesquels seriez-vous intéressé à suivre une formation?
 - a. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation
 - b. La planification de la retraite
 - c. Comment promouvoir des milieux de travail psychologiquement sains
 - d. Milieu de travail 2.0
 - e. Comprendre la classification
 - f. La santé mentale
 - g. Autre (veuillez préciser) _____
 - i. _____
 - ii. _____
 - iii. _____
4. Seriez-vous intéressé à un programme d'apprentissage en ligne de l'IPFPC?
5. Avez-vous déjà été délégué syndical?
 - a. Oui
 - b. Non

ii. Dans l'affirmative,

- Délégué syndical de l'IPFPC
 Autre délégué syndical

6. Ajouter une question optionnelle qui pourrait permettre au CAF et à l'IPFPC de recueillir des statistiques sur les données démographiques de ses groupes :
 - a. Auto-identification à un ou plusieurs groupes visés par l'équité
 - i. Liste / Case à cocher
 - i. Fourchette d'âges ou question ouverte
 - b. Âge
 - c. Région
 - i. Menu déroulant contenant les Régions de l'IPFPC
 - d. Etc.