

## Mission : Innovations

# Formation et perfectionnement Syndicat national du lait inc. (C.S.D.)

### Le milieu de travail

Spécialisée dans le lait de consommation, l'usine de Natrel située à Québec emploie plus de 180 syndiqués. Les activités de production sont quasi exclusivement exécutées par des hommes alors qu'une trentaine de travailleuses oeuvrent dans les laboratoires et le bureau. Ce syndicat est affilié à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) depuis 1974.



### Le problème

L'évolution des milieux de travail, les nouveaux équipements, les nouvelles normes, ont des incidences importantes sur les exigences des postes. Les délégués des syndicats des Secteurs réunis Agro-alimentaire l'ont vécu et ils ont donc mis de l'avant une table de concertation traitant de la formation. « Nous avons participé activement à ces travaux, indique **Nicole Deschênes**, présidente du syndicat. La formation du personnel syndiqué est une préoccupation importante pour nous. Pour être adapté à nos besoins, un programme de formation doit d'abord nous permettre de relever le niveau de nos connaissances de base. Nous pourrions ainsi devancer les changements, être prêts à y faire face. De plus, cela nous ouvrira la porte à des programmes de formation plus spécifiques », ajoute-t-elle. Mais mettre un tel programme en place devait demander énergie et ténacité.

## La solution

Pour évaluer les divers programmes disponibles, on frappe d'abord à quelques portes, à la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM), à l'Institut de technique agricole (ITA), au ministère de l'Agriculture (MAPAQ). On rencontre la direction de l'entreprise pour l'amener à partager les objectifs syndicaux en matière de formation et de perfectionnement. Un groupe conseil en formation rencontre les parties et leurs expose ses hypothèses de travail. Pour le syndicat, la réalisation d'activités de formation est incontournable, on est d'ailleurs prêt à les réaliser sans le concours de l'employeur, si cela s'avère nécessaire. Fait alarmant, un rapport publié par la firme Price Waterhouse souligne l'importance, pour l'industrie canadienne du lait, de s'attacher aux problèmes liés au défaut de compétences de base. Il conclut que les possibilités de développement de ces entreprises seront grandement compromises si rien n'est entrepris en ce sens.

À l'automne 1997, les efforts déployés portent fruit. L'employeur présente au syndicat un programme de développement des compétences de base en milieu de travail, élaboré avec la collaboration de la Commission des écoles catholiques de Montréal (CECM) et le Centre de ressources en éducation populaire (CREP). Le titre de ce programme : ÉCLAT, écrire, compter et lire au travail. Une fois de plus, les dirigeants syndicaux et leurs membres seront sollicités.

On met d'abord en place un comité de formation, il sera constitué de 10 membres, cadres, syndiqués, représentants syndicaux et conseillers pédagogiques de la CECM et du CREP.

Des activités de sensibilisation et de recrutement sont tenues à l'intention des syndiqués. Réunions à la cantine, journée portes ouvertes, kiosques, le programme de formation de même que les objectifs d'affaires de l'entreprise sont exposés aux employés. De l'information est distribuée, on y traite des tests

d'équivalence et des programmes disponibles. Le logiciel de la CSD, *Mystère à l'usine*, est également présenté. Des résultats épatants, 163 personnes participeront à l'étape d'évaluation des besoins. Cette démarche se fera à l'usine, de manière confidentielle, sur une base volontaire, et les personnes intéressées pourront disposer du temps requis. De ce nombre, près de 111 personnes se verront conseiller de rafraîchir leurs compétences de base dans un ou plusieurs champs d'intérêt comme par exemple, le système métrique ou les décimales.

Les besoins ayant été évalués, les activités de formation sont ensuite réalisées. Une contrainte : les opérations sont réalisées dans le cadre d'horaires variables. Les modules de cours seront donc tenus en dehors des heures de travail, par petits groupes, aux moments convenant le mieux aux participants. Chacun des modules s'étend en moyenne sur 24 heures. En cas d'échec, un module peut être repris.

## Évaluation

Pour le syndicat, ce dossier est loin d'être clos. « Nous allons toujours favoriser plus de formation en entreprise pour nos membres, indique fièrement Nicole Deschênes, c'est un gage d'emploi et une opportunité d'ouverture à de nouveaux postes dans l'établissement et même, si le besoin s'en faisait sentir, ailleurs. » Une nouvelle phase a d'ailleurs débuté à l'automne et sera suivie en septembre prochain, de cours sur les graphiques et d'une introduction à l'informatique.

Les personnes qui ont participé à la démarche en sont très satisfaites. On leur a de plus remis une attestation reconnaissant qu'elles ont participé avec succès à une activité de rafraîchissement de leurs connaissances, portant sur un sujet déterminé.

Cela n'a pas été toujours facile. Entreprendre une démarche de formation relativement à ses compétences de base, c'est reconnaître que l'on a une difficulté alors qu'on avait plutôt appris à faire en sorte de la dissimuler. Il y a la crainte du jugement des autres, au travail comme chez soi. Il y a aussi la crainte de perdre son emploi. Lorsque certaines personnes se décourageaient et voulaient abandonner, le syndicat les soutenait, les encourageait. On leur démontrait les avantages de poursuivre leur démarche, au plan professionnel mais aussi, pour eux-mêmes.

La réussite de ce projet n'aurait pas été possible sans l'appui du syndicat. « Il ne fait aucun doute que c'est la démarche concertée du syndicat et de l'employeur qui a permis de réaliser avec succès le programme ÉCLAT », conclut Nicole Deschênes. ©



Le comité exécutif du syndicat dans l'ordre habituel : André Baribeau, Lucie Drouin, Jean-Claude Fortier et Nicole Deschênes.