

La **FORMATION**, un défi majeur et incontournable pour la société comme pour la CSD

par Jacqueline de Bruycker



« La primauté de la personne dans son intelligence comme dans la recherche de la satisfaction de ses besoins matériels est une des valeurs qui, il y a trente ans, ont servi de pierre d'assises à la fondation de la Centrale des syndicats démocratiques. C'est à partir de cette valeur que la CSD a fait la promotion de l'autonomie de ses syndicats affiliés et de chacun des travailleurs qui les composent. C'est aussi cette valeur qui a amené la CSD à réserver à la formation une place de choix dans ses débats et dans ses actions. »

C'est en ces termes que le président de la CSD, **François Vaudreuil**, a donné le coup d'envoi au colloque : « *La formation : un droit à reconnaître, le besoin de savoir, la capacité de faire* » devant quelque 360 délégués, réunis au Centre des congrès de Trois-Rivières les 30 novembre et 1^{er} décembre derniers.

Un moyen privilégié

« *Qu'il s'agisse de favoriser le fonctionnement démocratique de la vie syndicale, d'assurer une meilleure qualité d'intervention des travailleurs dans les milieux de travail, de maximiser leurs chances d'avancement ou d'assumer pleinement leur rôle de citoyens, la formation a toujours été le moyen privilégié pour atteindre ces objectifs* », a mentionné François Vaudreuil.

Cette préoccupation constante pour la formation, qui anime la CSD depuis sa création, a généré de nombreuses innovations, du logiciel d'alphabétisation « *Mystère à l'usine* » aux différents régimes d'apprentissage et d'entraînement mis sur pied à la suite de l'arrivée de nouvelles technologies dans les entreprises.

« *Bien que ces innovations aient constitué des réponses appropriées à différents besoins exprimés par nos membres, aujourd'hui, il faut aller plus loin car les travailleurs qui ne se forment pas risquent d'être déclassés, voire exclus. Les statistiques révèlent l'ampleur du problème et l'urgence d'agir. En effet, de 1990 à 1999, 80 % des nouveaux emplois ont été décrochés par des personnes*



Ginette Rochon

qui détenaient un diplôme d'études post-secondaires alors que 90 % des emplois perdus étaient occupés par des personnes qui avaient une formation de niveau secondaire ou moindre », a souligné le président de la CSD.

De plus, la garantie d'un emploi à vie est, aujourd'hui, chose du passé alors que les entreprises exigent de leurs salariés de plus en plus de connaissances, de compétences. C'est le passage vers une société du savoir, qui crée l'obligation d'une éducation continue, d'un apprentissage échelonné sur toute une vie.

« *Le gouvernement a déposé un projet de politique en ce sens, ses objectifs sont fort louables, mais encore faut-il qu'on nous donne les moyens de les atteindre. La responsabilité de la CSD est de veiller à ce que la nouvelle politique assure à toute personne, en emploi ou non, un véritable accès à la formation, tout au long de sa vie. Cet accès repose, entre autres, sur la mise en place dans chaque milieu de*



Julie Bouchard

travail d'un comité paritaire de formation. Grâce à ce dispositif, la formation pourra enfin devenir un droit à tous les travailleurs », d'enchaîner François Vaudreuil.

Échec à la logique marchande

Ce discours est loin d'être celui des employeurs. Aussi invite-t-il le gouvernement à leur serrer la vis, à faire preuve à leur égard de plus de fermeté. « *Les mesures incitatives ont été un échec.*

Entre 1990 et 1995, Québec accordait des crédits d'impôts aux employeurs qui faisaient de la formation, et pourtant, à peine 2,5% d'entre eux s'en sont prévalus. Le message est clair, il faut forcer les employeurs.

Le plus bel exemple de cette approche, c'est la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre qui oblige les employeurs à investir minimalement 1% de leur masse salariale en formation. »

Là encore, François Vaudreuil reconnaît que c'est insuffisant, car rien dans la loi n'oblige les employeurs à répartir équitablement la formation à l'ensem-

ble de leurs salariés. Ils peuvent souscrire à l'obligation du 1% en ne formant qu'un seul groupe de leur personnel, souvent déjà le plus qualifié, le plus formé.

La logique marchande qui les guide, les pousse à rechercher un retour sur investissement le plus rapidement possible, ce qui mène à une exclusion en cascade : les employeurs forment proportionnellement plus de cadres que de salariés, plus de jeunes que de travailleurs âgés, plus de gens scolarisés que de travailleurs sans bagage scolaire, plus de détenteurs de postes qualifiés que de détenteurs de postes non qualifiés.



Georges Bouchard

Suite à la page 6



Jacques Voisin



Léa Cousineau



Paul Bélanger

Suite de la page 5

C'est pourquoi la CSD revendique des modifications législatives pour mettre fin à l'exclusion en cascade et permettre que le droit à la formation soit reconnu et accordé à chaque personne.

Un enjeu stratégique

Le président de la centrale a pressé les participants de s'approprier dans leur milieu de travail cet enjeu majeur qu'est la formation. Il les a invités à négocier l'obtention de congés de formation, la mise en place de mécanismes paritaires afin d'assurer la planification des besoins de formation. Il a également insisté sur l'importance d'élaborer dans les conventions collectives des conditions facilitantes, soulignant combien la formation en dehors des heures de travail était de plus en plus difficile à suivre et entraînait souvent surmenage et stress pour les travailleurs, en plus de développer chez eux un sentiment de culpabilité vis-à-vis leur famille.

« Il nous faut agir et vite, car l'immobilisme syndical amènerait un cortège de problèmes sociaux et réduirait le potentiel de développement social et économique du Québec. Pour redonner un sens au travail et pour permettre à tous l'exercice de la citoyenneté, la formation doit être dans notre société, dans notre organisation syndicale un enjeu primordial, essentiel

LA FORMATION UN DROIT À LE BE LA CAPACI

à l'épanouissement de chaque personne. N'est-ce pas là notre raison d'être et notre motivation à agir? », a-t-il conclu.

Alimenter la réflexion

Plusieurs conférenciers sont venus alimenter la réflexion des participants, notamment **Jacques Voisin**, vice-président de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), **Léa Cousineau**, présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ainsi que **Paul Bélanger**, professeur à l'UQAM et directeur du Centre interdisciplinaire de recherche – développement sur l'éducation permanente. Au travers d'expériences, de responsabilités différentes, chacun est venu témoigner que dans un monde en changement la seule façon d'assurer son avenir comme celui de la société toute entière, c'est de se former, d'apprendre tout au long de sa vie. L'entreprise dispense-t-elle de la formation ? À qui s'adresse-t-elle ? Existe-t-il dans l'entreprise des conditions facilitantes pour favoriser l'accès à la formation ? Quelles

sont les mesures touchant la formation qui ont été négociées par le syndicat ? Il s'agit là de quelques-unes des questions qui ont été abordées lors des témoignages livrés par neuf militants, venant de régions et de secteurs d'activité différents. Leur vécu riche d'enseignements aidera les syndicats à traduire leurs besoins en actions concrètes, en revendications et leur permettra, au besoin, de réajuster leur tir.

Les délégués se sont également exprimés dans les ateliers sur ce qu'ils vivent dans leur milieu de travail. Leurs interventions ont permis de brosser un portrait de la place qu'occupe la formation dans leur entreprise, de l'importance que leur employeur lui accorde ainsi que de la façon dont eux-mêmes réagissent vis-à-vis des activités de formation.



Lucie Ferland

ON : RECONNAÎTRE SOIN DE SAVOIR TÉ DE FAIRE

Des tendances

Plusieurs lignes de fond se dégagent des commentaires des délégués. Ainsi, dans la moitié des milieux de travail représentés lors du colloque, il se fait peu ou pas de formation. Les milieux « ouverts à la formation » l'ont été surtout à la suite de changements technologiques ou pour des questions relatives à la santé et à la sécurité du travail. Les travailleurs suivent surtout des cours en lien direct avec le travail, parce qu'ils veulent conserver leur emploi ou accéder à un meilleur emploi. Dans 50 % des cas, l'employeur paie les frais de la formation reliée au travail et dispensée au travail. Ce sont les contraintes familiales, l'âge, les



Michel St-Pierre



Céline Filion

horaires de travail qui sont le plus souvent évoqués par les travailleurs comme étant les principaux obstacles à leur formation professionnelle.

La plupart du temps, les syndicats prennent l'initiative de soulever la question de la formation, les mesures qu'ils négocient touchent généralement l'ensemble des travailleurs d'une entreprise et elles portent sur le droit à la formation, l'affichage des formations et la sélection des participants par ordre d'ancienneté, le congé sans salaire à des fins de formation.

Le comité de santé et de sécurité du travail permet souvent d'enclencher la négociation de clauses touchant la formation :

près d'un tiers des syndicats représentés au colloque ont utilisé ce canal.

Place à l'amélioration

La grande majorité des participants estiment qu'il y a place à l'amélioration, reconnaissant que leur démarche mérite d'être plus cohérente et de faire l'objet d'un suivi plus rigoureux. Plusieurs souhaitent être davantage outillés afin de mieux intervenir dans le dossier, de prendre toute la place qui leur revient, d'être plus proactifs. La CSD sera appelée, une fois de plus, à innover pour répondre aux nouveaux besoins de ses membres. 



Réjeanne St-Laurent



Michel Fournier



Yves Godbout