

L'ÉDUCATION À LA FTQ

50 ANS
DE
SOLIDARITÉ

VINCENT BLAIS
AIMTA - 1951



FTQ

L'ÉDUCATION À LA FTQ

50 ANS DE SOLIDARITÉ

Conception graphique et mise en pages : Marquis Interscript

© Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Tous droits réservés

Dépôt légal - 2^e trimestre 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-89639-529-3

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

/ Mot de la direction	4
/ Quelques mots sur l'autrice: Louise Miller	5
/ Remerciements	6
/ Note de la rédaction	8
/ Avant-propos	9
/ Une pédagogie de la solidarité	10
/ Partie 1	
Les années 1957 à 1973 – À l'origine de la création du service de l'éducation – De la grande noirceur à la révolution tranquille	13
/ Partie 2	
Les années 1974 à 1989 – La mise en place et l'essor de la formation à la FTQ	29
/ Partie 3	
Les années 1990 à 1999 – Une décennie de remise en question	69
• Des années difficiles pour les travailleurs et travailleuses	72
• Le comité d'étude sur la formation syndicale dépose son rapport	94
/ Partie 4	
Les années 2000 à 2014 – Consolidation pédagogique et mobilisation	111
• Des années de grande mobilisation	124
/ Partie 5	
Les années 2015 à 2022 – Au cœur du projet éducatif	145
• Former dans un contexte de pandémie!	164
• Un pas vers une « normalisation » des activités	170
/ Partie 6	
Un avenir tout en défis!	173
/ Annexe	182
/ Références documentaires	186

MOT DE LA DIRECTION

L'année 2023 marque le 50^e anniversaire du service de l'éducation de la FTQ. Pour nous, il s'agit de bien plus qu'un simple anniversaire à célébrer. C'est une histoire à raconter et à faire connaître. C'est pourquoi nous publions, avec une grande fierté, cet ouvrage sur l'histoire du service et de son projet pédagogique toujours d'actualité.

Tout au long de ces années, la FTQ a su rallier ses syndicats affiliés et ses conseils régionaux autour d'une vision progressiste de l'éducation syndicale et d'un projet éducatif unique et novateur. Nous avons su travailler ensemble pour concevoir et déployer une formation par les pairs résolument tournée vers l'action.

Chaque année, plus de 10 000 militantes et militants de la FTQ participent à des activités de formation syndicale. Des centaines de formatrices et de formateurs sillonnent le Québec pour les former. Ce n'est pas rien ! La centrale et ses syndicats affiliés investissent énormément d'énergie, de temps et de ressources pour soutenir une telle vigueur dans nos réseaux de formation. Et l'expérience nous démontre que le jeu en vaut la chandelle !

À ce jour, la formation syndicale continue de jouer un rôle primordial, et le service de l'éducation a su s'adapter aux transformations sociales qui ont jalonné son histoire. Il faut continuer de promouvoir cette formation syndicale en mettant en place des conditions propices pour la rendre le plus largement disponible à l'ensemble de nos membres.

Solidairement,

Magali Picard, présidente

Denis Bolduc, secrétaire général



Martine Doyon

QUELQUES MOTS SUR L'AUTRICE : LOUISE MILLER

Louise participe à la fin des années 1960 à la création du syndicat des employé-e-s de l'UQAM, le SEUQAM (SCFP-1294). Éprise de justice sociale, elle sera de tous les combats de ce Québec en construction. Pour permettre

aux personnes plus démunies de recouvrer plus de liberté d'action, elle s'investira dans l'alphabétisation dans les années 1980. Plusieurs lui doivent aujourd'hui ce goût de la lecture et de l'écriture. Louise travaillera au Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ); son travail lui valut, entre autres, d'être la représentante canadienne au sein du comité de l'UNESCO qui organisa l'Année internationale sur l'alphabétisation.

Louise entre à la FTQ en 1990 comme chargée de projet pour démarrer l'alphabétisation en entreprise. Elle peut ainsi joindre son engagement communautaire et syndical. À la fin du projet, elle passera au service de l'éducation de la FTQ; elle pourra ainsi y poursuivre une réflexion sur les pratiques et y mener l'action pour améliorer les conditions de vie et de travail. En continuité avec le dossier de l'alphabétisation, elle héritera du dossier de la formation en entreprise.

Grande militante, Louise verra passer nombre de réformes, sera de toutes les batailles pour le financement de la formation professionnelle et équipera les sections locales grâce à une formation originale sur la négociation de ces enjeux. L'approche qu'elle utilise se révélera fort utile pour enrichir d'autres formations sur la négociation collective avancée au service de l'éducation de la FTQ. Elle s'est également occupée du dossier de l'intégration des personnes immigrantes au travail. Louise prendra sa retraite en 2018 après 28 ans de service.

La FTQ a fait appel à Louise pour la rédaction de ce livre pour sa qualité de rédaction et surtout pour sa connaissance approfondie de la centrale et de son service de l'éducation. Toute l'équipe de la FTQ tient à la remercier sincèrement pour le temps, l'énergie et l'amour qu'elle a portés à ce projet.



Louise Miller

L'équipe de la FTQ

REMERCIEMENTS

Produire un livre qui relate l'histoire du service de l'éducation d'une grande organisation comme la FTQ implique la collaboration de nombreuses personnes qui ont vécu cette histoire. La recherche menant à la rédaction de ce livre n'a pas été simple puisqu'elle s'est réalisée durant la pandémie de la COVID-19, alors que les bureaux de la FTQ étaient fermés et les contacts rarement en direct ! J'ai donc hanté les locaux de la FTQ, dont le centre de documentation, pendant de nombreuses journées, fouillant partout afin de retrouver la documentation qui allait servir à raconter cette histoire.

Je veux rendre hommage à toutes les personnes qui ont contribué à la production de ce livre, par leurs écrits, leurs témoignages et leur soutien aux différentes étapes de la rédaction.

- / Je veux d'abord remercier Jean Binet, qui a eu l'idée de produire ce livre pour souligner les 50 ans du service de l'éducation et qui m'a proposé ce mandat.
- / Je remercie aussi la direction de la FTQ qui a soutenu ce projet, ainsi que le Fonds de solidarité de la FTQ et la Caisse Desjardins des Travailleuses et Travailleurs unis qui ont contribué financièrement à sa réalisation.
- / Un merci chaleureux à Jean Binet, Isabelle Coulombe et Myriam Zaidi, du comité de coordination et de soutien, qui ont participé à la définition de la structure du livre et ont commenté les différentes versions du texte.
- / Merci à Rima Chaaban qui a coordonné le volet des communications et des relations avec l'éditeur et à Manon Fournier et Catherine Veillette qui ont procédé à la révision du texte.
- / Merci à Manon Fournier, à Marie-Claude Groulx et à Jérôme Genest pour la recherche des photos d'archives.
- / Un merci particulier à Geneviève Miller qui a épluché tous les numéros du *Monde ouvrier* parus entre 1957 et 2020 pour en extraire toutes les références à la formation syndicale.

- / Merci à Louis Fournier et André Leclerc pour leurs publications historiques sur la FTQ et sur Fernand Daoust, un personnage qui a marqué l'histoire de l'éducation à la FTQ.
- / Enfin, un merci très sincère à toutes les personnes qui ont accepté de témoigner de leur passage à la FTQ lors de rencontres de groupe :
- Les personnes qui ont dirigé le service depuis 1990 : Pierre Dupuis, Johanne Deschamps, Esther Désilets, Isabelle Coulombe et Jean Binet ;
 - Les personnes qui ont travaillé au Fonds de solidarité et collaboré avec le service de l'éducation : Michel Blondin et Jean Sylvestre, les deux ayant par ailleurs contribué à l'essor de la formation au service de l'éducation ;
 - Les personnes qui ont contribué à la mise en place et au développement du Collège FTQ-Fonds : France Laurendeau, Johanne Deschamps, Esther Désilets et Isabelle Coulombe.

Ce fut pour moi un honneur et un plaisir de travailler avec toutes ces personnes.

Solidairement,

Louise Miller

*Ce projet a été possible grâce au soutien financier du Fonds de solidarité FTQ
et de la Caisse Desjardins des Travailleuses et Travailleurs unis.*



NOTE DE LA RÉDACTION

Tout au long de l'histoire de la FTQ, il y a eu de nombreuses fusions et nous avons conservé les termes ainsi que les noms et logos de syndicats tels qu'ils étaient durant chacune des périodes. Il en est de même pour les conseils régionaux de la FTQ qui étaient autrefois désignés comme Conseil du travail.

Certaines fonctions ou instances varient selon les syndicats affiliés, car ces derniers sont autonomes et ont leur propre culture et vocabulaire. Ainsi, les termes « local », « section locale », « unité » ou « loge » peuvent être utilisés pour désigner un « syndicat local ». Dans le syndical local, on retrouve les termes « dirigeant local », « officier », « délégué », etc. pour les personnes qui occupent les fonctions syndicales.

Enfin, plusieurs titres désignent les personnes qui assurent le service ou qui sont responsables des grands dossiers : « conseiller syndical » et « conseillère syndicale » (terme utilisé à la FTQ), « représentant », « agent d'affaires », « permanent » et « permanente ». Sur ce dernier terme autrefois utilisé pour le personnel de la FTQ, il était plutôt cocasse de constater qu'il y avait des « permanents permanents » et des « permanents temporaires »!

Ce livre est accompagné d'une vidéo d'une vingtaine de minutes qui retrace l'histoire du service de l'éducation de la FTQ. Pour visionner la vidéo *L'éducation à la FTQ : 50 ans de solidarité* : ftq.qc.ca/leducation-a-la-ftq-50-ans-de-solidarite.



AVANT-PROPOS

Pourquoi un livre sur les cinquante ans du service de l'éducation de la FTQ? D'abord, parce que la préparation de ce livre nous donne l'occasion de retourner dans le passé et de revoir les raisons qui ont guidé les artisans de l'époque dans la mise en place de la formation syndicale telle que nous la pratiquons encore aujourd'hui. Pour plusieurs, la formation syndicale est un moment fondateur de la militance. Un moment d'appartenance à un mouvement ouvrier visant à agir sur la transformation de la société.

Dès la création du service, la réflexion autour de l'approche de formation a mobilisé les forces vives œuvrant au sein des syndicats affiliés. Cet ouvrage nous donne l'occasion de souligner le travail des militants et militantes qui ont porté cette réflexion. Leur volonté profonde d'imaginer des façons de travailler à contre-courant de l'approche traditionnelle, selon laquelle un professeur parle et ses élèves écoutent, a été le moteur de ces pionniers. Ce qu'on appelle maintenant l'approche expérientielle est la manifestation de l'improbable projet fédérateur des affiliés qui a défini la FTQ tout au long de son histoire. C'est un marqueur identitaire propre à la FTQ. Une source de fierté!

Ce livre nous donne aussi l'occasion de remercier ceux et celles qui ont contribué au développement du service de l'éducation de la FTQ et de la formation syndicale, ainsi que les personnes responsables de la formation chez les syndicats affiliés et les conseils régionaux. Au cours de ces années, ces personnes ont porté fièrement le projet éducatif de la FTQ comme un étendard, une signature particulière et unique dans le mouvement ouvrier.

Finalement, il nous fournit l'occasion de souligner le travail des formatrices et formateurs qui ont parcouru et parcourent toujours le Québec. Ces pairs qui ont donné tout son sens au principe directeur de notre approche: *Partir du connu pour aller vers l'inconnu.*

En espérant que cette lecture vous sera agréable, autant qu'il nous a été agréable de vous l'offrir.

L'équipe du service de l'éducation de la FTQ

UNE PÉDAGOGIE DE LA SOLIDARITÉ

D'aussi loin qu'on recule dans l'histoire du syndicalisme, on constate que la formation des membres a probablement toujours fait partie des activités syndicales. On trouve même des références à des activités de formation, dont de la formation professionnelle, dans les syndicats ouvriers de la fin du 19^e siècle. En 1897, elle faisait partie intégrante de la *Déclaration de principes du Conseil des métiers du travail de Montréal*¹.

La formation syndicale était alors essentiellement politique, visant la mobilisation des membres pour revendiquer l'adoption de lois et de mesures dans le but de protéger les droits des travailleurs. On voulait ouvrir l'accès à la syndicalisation, puis à la négociation afin de forcer les employeurs à offrir des conditions de travail plus décentes. On voulait des lois pour abolir le travail des enfants, améliorer la sécurité du travail, etc. À ces objectifs présents dès la création de la FTQ se sont ajoutés plusieurs autres tout au long de son histoire, pour mieux répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs et faire face aux changements qui traversaient la société. Par ailleurs, plusieurs changements positifs résultaient souvent des revendications et des luttes syndicales comme nous pourrons le constater dans cette publication.

Six grandes périodes permettent de suivre l'évolution de la formation à la FTQ:

1

Les années 1957 à 1973 – À l'origine de la création du service de l'éducation

Jusqu'en 1973, la formation relève principalement du service de l'éducation du Conseil du travail du Canada (CTC), de ses conseils du travail régionaux et des syndicats affiliés. La création de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) va amener la centrale et ses syndicats affiliés à vouloir rapatrier au Québec la responsabilité de la formation des membres québécois.

2

Les années 1974 à 1989 – La mise en place et l'essor de la formation à la FTQ

Après avoir conclu une entente avec le CTC, le service de l'éducation se développe rapidement. Avec la participation active des syndicats affiliés, la FTQ adopte de grandes orientations pédagogiques ainsi qu'une offre de formation couvrant à la fois des sujets liés à la vie syndicale de base et des contenus pour mieux comprendre l'application des lois du travail. Des formations sur les grands sujets politiques et sociaux de l'heure sont aussi au programme.

¹ Fondé en 1897, le Conseil des métiers et du travail de Montréal (CMTM) regroupe la plupart des syndicats internationaux de la Ville de Montréal. Il a surtout pour rôle d'acheminer les revendications syndicales aux organismes municipaux, principalement le Conseil de ville de Montréal. Tiré de *Constitution des conseils des métiers et du travail de Montréal*, vol. 37, n° 1 (93), printemps 2011, p. 27.

3

Les années 1990 à 1999 – Une décennie de remise en question

Le développement rapide du service et de son offre de formation suscite certaines inquiétudes quant à son effet réel sur les milieux de travail, et la FTQ décide de prendre le temps de faire un bilan afin de s'assurer que les choix faits durant les précédentes périodes sont toujours pertinents. Durant cette période, le retrait du soutien financier des gouvernements fédéral et provincial aura un impact sur la formation à la FTQ, dans les syndicats affiliés et les conseils du travail.

4

Les années 2000 à 2014 – Consolidation pédagogique et mobilisation

Les réflexions menées durant les années 1990 ont confirmé les choix pédagogiques de la FTQ, et le service de l'éducation est invité à « remettre la pédagogie au cœur de ses travaux » afin de rejoindre encore plus de militantes et militants par son réseau de formateurs et formatrices. Une attention particulière est aussi accordée à la formation des conseillères et conseillers syndicaux. Enfin, c'est durant cette période que le Collège FTQ-Fonds démarre ses activités et prend son essor.

5

Les années 2015 à 2022 – Au cœur du projet éducatif

Les travaux se poursuivent pour assurer les plus grandes retombées possibles des formations, du transfert dans l'action. Des rencontres triennales sous forme de séminaires permettent désormais aux formateurs et aux formatrices de réfléchir à leur pratique de formation et de partager leurs expériences. La pandémie de COVID-19 ralentira les activités, mais le service fera tout pour que les orientations et les méthodes pédagogiques qui ont consolidé le mouvement syndical puissent s'appliquer dans la formation en ligne, ce qui va permettre de maintenir des activités de formation à la FTQ et dans les syndicats affiliés.

6

Un avenir tout en défis!

Enfin, la dernière partie du livre se penche sur l'avenir et les défis qui s'annoncent pour répondre aux nouvelles réalités du marché du travail et de la société en général.

QUEBEC - 15-18 FEV. 1957

FÉDÉRATION DU TRAVAIL DU QUÉBEC

FÉD. DES UNIONS INDUSTRIELLES DU QUÉBEC

ENFIN...
ÇA Y EST!
200,000
MEMBRES

FÉD. DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC FEDERATION OF LABOUR
CONFÉRENCE DE FUSION • MERGER CONVENTION

AT LAST...
THIS IS IT!
200,000
MEMBERS



Archives de la FTQ - Federal Photos



À L'ORIGINE DE LA CRÉATION DU SERVICE DE L'ÉDUCATION

LES ANNÉES 1957 À 1973

De 1957 à 1965

DE LA GRANDE NOIRCEUR À LA RÉVOLUTION TRANQUILLE

On peut difficilement détacher l'histoire de la FTQ du contexte politique, social et syndical qui a influencé son développement. Durant la période des années 1957 à 1973, le Québec a traversé des périodes effervescentes, ce qui a teinté les choix politiques et la vision de l'éducation syndicale de la centrale.

Fondée en 1957, née de la fusion de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ) et de la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ), la FTQ est face au gouvernement très conservateur et antisyndical de l'Union nationale. En 1960, il est renversé par le Parti libéral, dirigé par Jean Lesage, qui fera entrer le Québec dans la modernité. Cette «révolution tranquille», passe par plusieurs réformes importantes qui vont permettre au Québec de se développer sur les plans économique et social.

Le gouvernement libéral a besoin des grands acteurs sociaux pour mener à bien ces changements et il est conscient que la mobilisation collective passe aussi par une réponse aux revendications des organisations syndicales. L'adoption du premier *Code du travail*, en 1964, et l'accès à la syndicalisation dans le réseau public sont des gains importants qui permettront à la FTQ de se développer rapidement.

L'éducation et la formation syndicale

L'éducation est une préoccupation importante des syndicats affiliés à la nouvelle centrale. Ces derniers revendiquent depuis longtemps l'accès à l'éducation gratuite pour tous les enfants. Ils sont conscients que l'éducation est un moteur de changement et font la promotion de celle-ci, au bénéfice des jeunes comme des adultes.

Les syndicats savent aussi que la formation des membres ainsi que des militants et militantes est essentielle pour contribuer au changement, dans les milieux de travail et dans la société en général. Le président de la centrale, Roger Provost, insiste d'ailleurs sur l'importance de l'éducation lors du Congrès de fondation de la FTQ en soulignant la nécessité de travailler, par l'éducation et l'action politique, à l'obtention de meilleures lois ouvrières et sociales. Il considère que les actes des politiciens, par les abus qu'ils ont engendrés et par leur mépris de la démocratie, ont fait naître des protestations. Il faut donc intensifier les activités d'éducation des membres pour qu'ils se fassent entendre et que leurs besoins soient reconnus.

Cette volonté d'agir se traduit par l'adoption, en 1959, d'une Déclaration de principes sur l'éducation et l'action politique. On y prévoit que l'on forme les membres pour comprendre leur environnement politique et leur rôle syndical. Cette vision plus large de la formation syndicale est présente tout au long de l'histoire de la formation à la FTQ.



Le premier président de la FTQ, Roger Provost



Fernand Daoust a été secrétaire général de la FTQ de 1969 à 1991 et président de 1991 à 1993



Une responsabilité partagée

Au début des années 1960, la formation donnée aux personnes qui occupent les fonctions syndicales de base relève principalement des syndicats affiliés. Ce sont généralement des permanents qui forment les militants dans les différents postes des syndicats locaux. Ils les aident à bien comprendre et à utiliser leur convention collective en leur dispensant une bonne formation technique sous le mode du compagnonnage, en les accompagnant lorsqu'ils ont à présenter ou à défendre un dossier. Les syndicats affiliés organisent aussi des tournées de formation. Des équipes de permanents syndicaux se déplacent de région en région pour former les membres. On les appelle dans certains textes les « pèlerins de l'éducation ». On voit plusieurs d'entre eux en action du début des années 1950 à la fin des années 1960. Parmi eux, le conseiller syndical Fernand Daoust, qui sera président du comité d'éducation pendant plusieurs années et plus tard secrétaire général de la FTQ, où il portera toujours cette préoccupation².

² André Leclerc, avec la contribution de Marc Comby, *Fernand Daoust, bâtisseur de la FTQ, 1964-1993, tome 2*, février 2016.

C'est le Congrès du travail du Canada (CTC) qui assure la formation qui ne relève pas des syndicats affiliés. Jean-Jacques Juniaux est le directeur du service d'éducation du CTC au Québec et il est assisté par les autres permanents du CTC au Québec. Plusieurs formules sont utilisées pour les formations : journées ou semaines de formation, Collège des travailleurs, conférences, etc. Avec la collaboration des universités, le service d'éducation du CTC prépare des semaines de formation au contenu très varié, par exemple sur les dangers de l'automatisation, l'avenir économique du Canada ou la compréhension des états financiers des compagnies.



Le service d'éducation du CTC organise aussi une campagne de formation dans toutes les régions ainsi qu'un camp école d'une semaine pour la formation des militants. Enfin, les conseils du travail régionaux, qui relèvent du CTC³, offrent des activités de formation, notamment aux membres des petits syndicats qui ne sont pas équipés et organisés pour en offrir.

La FTQ passe à l'action

Le Congrès du travail du Canada est certes un acteur important de la formation syndicale. Cependant, sous bien des aspects, la situation québécoise est différente de ce qui se vit dans le reste du Canada, ce qui a pour conséquence que les militants québécois sont souvent insatisfaits des contenus offerts, trop souvent uniquement en anglais. Le Québec dispose de sa propre législation dans de nombreux domaines, à commencer par le *Code civil*, dont plusieurs dispositions s'appliquent au monde du travail.

Dès 1961, la jeune FTQ commence à s'engager dans la formation syndicale pour répondre aux besoins mis au jour par les membres du comité d'éducation⁴. C'est le directeur des Services sociaux⁵, Julien Major, qui organise la plupart des activités. Les ressources de la FTQ sont très limitées, et c'est grâce au soutien des syndicats affiliés que la centrale réussit à proposer des activités spéciales ou des formations sur des questions propres à la réalité québécoise. Ainsi, en plus du domaine des accidents du travail, on considère qu'il est aussi de la responsabilité de la FTQ de former les militants sur les lois québécoises et sur la sécurité sociale.

3 Les conseils régionaux du CTC au Québec sont les ancêtres des conseils régionaux FTQ actuels qui, avant d'être désignés comme tels, étaient appelés Conseil du travail de la région X.

4 Le comité d'éducation était alors composé de représentants des syndicats affiliés, pour la plupart des conseillers syndicaux.

5 Le Département des services sociaux de la FTQ a pour principal mandat d'offrir une assistance technique aux ouvriers accidentés. Avec le comité Bien-être, il organise des formations sur les accidents du travail.

Avec la collaboration des conseils du travail, on crée des « Écoles de conseillers ouvriers en bien-être ». La formation s'étend sur environ deux mois, à raison d'un soir par semaine. Sept écoles du soir seront organisées dans différentes régions. *« Elles visent à former des militants syndicaux pour qu'ils puissent assister leurs compagnons de travail dans le besoin en les orientant vers les services sociaux publics ou privés compétents. Il s'agit également de répandre parmi les travailleurs la connaissance des lois sociales dont ils peuvent bénéficier. Les cours portent notamment sur l'assurance-chômage, sur l'assistance publique, sur la santé mentale, sur les agences privées de bien-être (catholiques et protestantes), sur l'aspect légal des dettes et des hypothèques. »*⁶

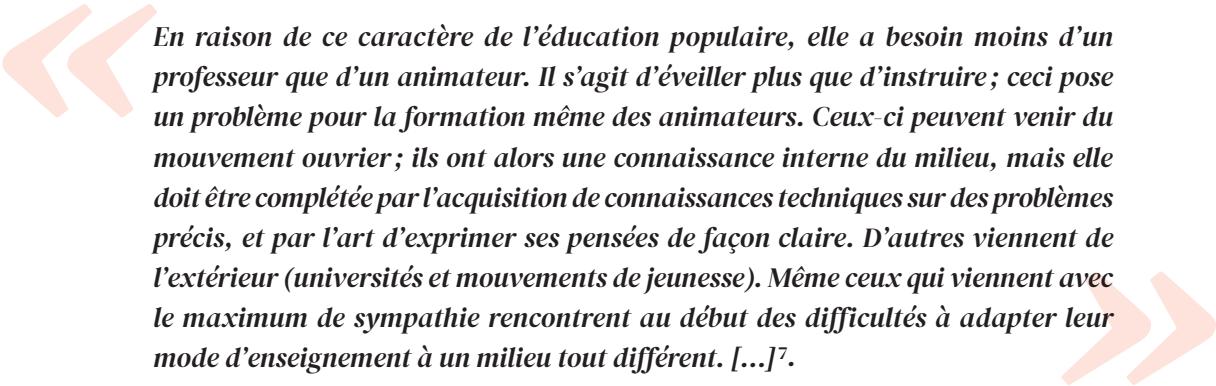
Le comité Bien-être participe à l'organisation de plusieurs activités, entre autres sur la santé et la sécurité du travail. En 1965, le comité Bien-être et le Département des services sociaux de la FTQ organisent avec la Commission des accidents du travail un grand colloque qui réunit 275 délégués. À cette époque, c'était considérable puisque la FTQ avait alors moins de 100 000 membres et peu de ressources. Cela démontrait l'importance qu'avait déjà ce dossier alors qu'un nombre considérable de membres décédaient ou étaient gravement blessés dans le cadre du travail.

Les pratiques pédagogiques

Les premières années d'engagement de la FTQ en formation ne sont sûrement pas les années de la pédagogie! Les formations sont pour la plupart données de façon magistrale, sous forme de conférences. On utilise aussi une approche de mentorat et de compagnonnage pour les nouveaux. Comme la plupart proviennent du réseau des militants, ils sont formés par des permanents expérimentés qu'ils accompagnent ou auxquels ils se réfèrent lors de leurs premières expériences autonomes.

⁶ Le Monde ouvrier, janvier 1963.

On commence toutefois à réfléchir sur le rôle de l'éducateur ainsi que sur les méthodes qu'on utilise. *Le Monde ouvrier* tient d'ailleurs durant quelques mois une Tribune d'éducation qui fait à la fois office de formation – par exemple sur les grandes organisations syndicales – et de réflexion, comme en témoigne ce texte sur le rôle de l'éducateur.



En raison de ce caractère de l'éducation populaire, elle a besoin moins d'un professeur que d'un animateur. Il s'agit d'éveiller plus que d'instruire; ceci pose un problème pour la formation même des animateurs. Ceux-ci peuvent venir du mouvement ouvrier; ils ont alors une connaissance interne du milieu, mais elle doit être complétée par l'acquisition de connaissances techniques sur des problèmes précis, et par l'art d'exprimer ses pensées de façon claire. D'autres viennent de l'extérieur (universités et mouvements de jeunesse). Même ceux qui viennent avec le maximum de sympathie rencontrent au début des difficultés à adapter leur mode d'enseignement à un milieu tout différent. [...]»⁷.

Dans un autre numéro du *Monde ouvrier*, Huguette Plamondon⁸ rappelle dans sa chronique qu'on peut apprendre autrement. « Nous ne devons pas oublier que tout ne s'apprend pas dans les livres et qu'il y a toujours possibilité pour les adultes de s'éduquer hors de l'école, surtout à l'intérieur du monde syndical. »⁹

⁷ *Le Monde ouvrier*, juin-juillet 1957.

⁸ Huguette Plamondon a été représentante au Syndicat des travailleurs unis des salaisons, première femme élue à la présidence du Conseil du travail de Montréal et première vice-présidente du CTC. Elle a tenu la chronique « Le billet d'Huguette » dans *Le Monde ouvrier*.

⁹ *Le Monde ouvrier*, mars 1958.

Enfin! le Collège des travailleurs!

LE MONDE OUVRIER

MAR. 1963 MONTRÉAL - JUIN 1963

Le code du travail: à la prochaine session!

Un succès inespéré!

Archives du Monde ouvrier, 1963

LES COMPAGNES DE TRAVAILLEURS DU QUÉBEC ont assis le Parlement provincial à l'ouverture de l'exercice des activités de comité des relations industrielles de l'Assemblée législative du Québec. Le gouverneur général, le ministre de la Justice, le ministre de l'Éducation et le ministre de l'Emploi ont été invités à assister à la cérémonie. Les membres du Comité des relations industrielles ont été applaudis pour leur courage et leur dévouement à la cause des travailleurs.

LES COMPAGNES DE TRAVAILLEURS DU QUÉBEC ont assis le Parlement provincial à l'ouverture de l'exercice des activités de comité des relations industrielles de l'Assemblée législative du Québec. Le gouverneur général, le ministre de la Justice, le ministre de l'Éducation et le ministre de l'Emploi ont été invités à assister à la cérémonie. Les membres du Comité des relations industrielles ont été applaudis pour leur courage et leur dévouement à la cause des travailleurs.

LES COMPAGNES DE TRAVAILLEURS DU QUÉBEC ont assis le Parlement provincial à l'ouverture de l'exercice des activités de comité des relations industrielles de l'Assemblée législative du Québec. Le gouverneur général, le ministre de la Justice, le ministre de l'Éducation et le ministre de l'Emploi ont été invités à assister à la cérémonie. Les membres du Comité des relations industrielles ont été applaudis pour leur courage et leur dévouement à la cause des travailleurs.

LES COMPAGNES DE TRAVAILLEURS DU QUÉBEC ont assis le Parlement provincial à l'ouverture de l'exercice des activités de comité des relations industrielles de l'Assemblée législative du Québec. Le gouverneur général, le ministre de la Justice, le ministre de l'Éducation et le ministre de l'Emploi ont été invités à assister à la cérémonie. Les membres du Comité des relations industrielles ont été applaudis pour leur courage et leur dévouement à la cause des travailleurs.

LES COMPAGNES DE TRAVAILLEURS DU QUÉBEC ont assis le Parlement provincial à l'ouverture de l'exercice des activités de comité des relations industrielles de l'Assemblée législative du Québec. Le gouverneur général, le ministre de la Justice, le ministre de l'Éducation et le ministre de l'Emploi ont été invités à assister à la cérémonie. Les membres du Comité des relations industrielles ont été applaudis pour leur courage et leur dévouement à la cause des travailleurs.

La réflexion sur la formation syndicale se poursuit, comme on peut le constater dans le rapport du comité d'éducation au Congrès de la FTQ de 1965. Ainsi, lors d'un colloque sur l'éducation organisé par le comité d'éducation, une cinquantaine de personnes représentant 25 des syndicats affiliés participent à l'activité. Elles se penchent sur les activités de formation offertes dans les différentes instances syndicales (CTC, syndicats affiliés et conseils du travail), mais aussi « hors des cadres syndicaux », et elles formulent de nombreuses recommandations qui seront endossées par le Bureau de la FTQ et qui orienteront l'action en formation durant les années suivantes.

On y fait aussi état des activités réalisées, dont la tenue d'un Collège des travailleurs. Durant l'été 1963, 120 personnes suivront une formation sur le site symbolique de l'Université de Montréal. Organisées par le CTC et la FTQ, qui a surtout travaillé à son financement, les formations étaient données par des professeurs de l'Université de Montréal et de l'Université McGill. Le programme comportait des cours de sociologie, d'économie, d'histoire, de politique ainsi que des cours sur la pratique du syndicalisme.



LA TOUR DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL — qui était un jour beaucoup une tour d'ivoire — est devenue symboliquement le lieu de formation des travailleurs du Québec pendant les trois semaines du Collège des travailleurs, un lieu très spécial dans notre société où apparaît le dialogue de travail entre les professeurs universitaires et les ouvriers, les professeurs de l'Université de Montréal, de l'Université de Québec, de l'Université de Sherbrooke et l'Université de Saint-Jérôme, de l'Université de Saint-Jacques, de l'Université de Saint-Sauveur, de l'Université de Saint-Joseph, de l'Université de Saint-Thomas, de l'Université de Saint-Basile et de l'Université de Saint-Émile.

Un succès inespéré!

MONTRÉAL — Depuis quelques semaines, 120 personnes ont suivi consciencieusement les leçons de la tour de l'Université de Montréal, un lieu très spécial dans notre société où apparaît le dialogue de travail entre les professeurs universitaires et les ouvriers, les professeurs de l'Université de Montréal, de l'Université de Québec, de l'Université de Sherbrooke et l'Université de Saint-Jérôme, de l'Université de Saint-Jacques, de l'Université de Saint-Sauveur, de l'Université de Saint-Joseph, de l'Université de Saint-Thomas, de l'Université de Saint-Basile et de l'Université de Saint-Émile.



Louis Laberge est président de la FTQ de 1964 à 1991

Archives de la FTQ

Le comité d'éducation s'interroge par ailleurs sur les modèles de formation. Le comité constate que si la formation magistrale peut répondre aux besoins de certains permanents qui possèdent des diplômes universitaires, elle est peu accessible aux militants qui ont surtout développé leurs compétences en milieu de travail et dans la militance syndicale plutôt que dans le système d'éducation. On veut donc explorer de nouvelles approches pédagogiques, des méthodes plus dynamiques qui impliquent une participation active des militants, ce que certains affiliés arrivent déjà à faire pour les apprentissages destinés aux fonctions syndicales de base comme celles de secrétaire-trésorier, de délégué de griefs, etc.

De 1966 à 1973 : la FTQ s'affirme

Avec le nouveau *Code du travail*, qui facilite l'accès à la syndicalisation, notamment pour les travailleurs du secteur public, la FTQ se développe rapidement, ce qui lui donne davantage de moyens.

Cette période est profondément marquée par l'élection, en 1964, d'un nouveau président, Louis Laberge, qui marquera profondément l'histoire et la place de la centrale dans la société. Pour Louis Laberge, l'éducation est importante, mais c'est aussi dans la militance, dans l'action syndicale qu'on apprend, qu'on développe des compétences. Dans ses interventions publiques, il se prononce de plus en plus souvent sur la place de l'action et de la formation syndicale comme part entière de l'éducation permanente.

« [...] l'action syndicale a toujours constitué une véritable école pour des milliers et des milliers de travailleurs québécois. Que ce soit à l'occasion de congrès aux États-Unis, au Canada ou ici même au Québec, que ce soit pendant des stages formels de formation syndicale, ils ont acquis à l'école du syndicalisme une maîtrise assez rare des règles de la démocratie, ainsi que des connaissances rudimentaires mais peu communes de l'administration et de l'économie. »¹⁰

La formation syndicale occupe désormais une place centrale à la FTQ, qui travaille avec les syndicats affiliés à répondre aux recommandations formulées lors du colloque qui s'est tenu en 1965. La centrale organise de plus en plus d'activités de formation sur ses propres bases, avec la collaboration de plusieurs syndicats affiliés et du directeur de l'éducation du CTC pour le Québec.

La demande de formation en santé et sécurité est présente partout, et des cours sont organisés à travers le Québec pour faire connaître la *Loi sur les accidents du travail*. Dans le seul dossier de la santé et sécurité du travail, plus de 100 formations ont été données à près de 5000 personnes entre 1965 et 1969, ce qui témoigne de la place de plus en plus importante de la FTQ dans la formation syndicale.

Par ailleurs, la formation des permanents qui assistent au Collège canadien des travailleurs est l'un des dossiers sur lesquels la FTQ porte un regard particulier à la demande des affiliés. La FTQ veut prendre sa place, tant dans la définition des objectifs et des contenus que dans l'organisation des activités de formation. Heureusement, les dirigeants du Collège canadien sont désormais plus ouverts à la participation québécoise et acceptent que le comité d'éducation de la FTQ s'engage désormais directement dans les activités de formation.

¹⁰ *Le Monde ouvrier*, mars-avril 1966.

Action politique et action syndicale

Durant les années 1967 et 1968, on assiste, dans les syndicats affiliés, au départ à la retraite de plusieurs syndicalistes expérimentés, ce qui soulève une profonde préoccupation au sujet de la relève dont la formation ne doit plus être laissée au hasard. Il faut permettre aux permanents de se former sur une base régulière. On juge aussi que les syndiqués sur le terrain doivent pouvoir faire respecter leur convention collective sans avoir besoin de l'aide constante d'un permanent et que différentes fonctions syndicales pourraient être assumées par des membres bien formés, par exemple dans les premières étapes de la procédure de règlement des griefs.

On pense en outre que le syndicalisme doit sortir du cadre étroit de la convention collective dans lequel il s'est laissé enfermer. On veut des leaders d'avant-garde « qui réclameront des réformes socio-économico-politiques ». Toutefois, pour l'éducation sociale, politique et économique, c'est toujours le service d'éducation du CTC qui s'en occupe, et la FTQ veut s'impliquer davantage.

Une plus grande autonomie d'action

La FTQ est de moins en moins satisfaite de la façon dont la formation est organisée au CTC. Tout ne se déroule pas rondement, et on déplore l'incapacité d'arriver à une bonne coordination des activités dans le cadre d'un programme intégré.

Le comité d'éducation, toujours présidé par Fernand Daoust, recommande au Congrès de la FTQ de 1969 d'organiser rapidement un colloque réunissant tous les agents de formation syndicale afin de définir les responsabilités propres des différents acteurs (FTQ, syndicats affiliés, conseils régionaux, CTC).

Cette volonté d'obtenir davantage de pouvoir pour définir une éducation syndicale conçue par et pour la FTQ et ses affiliés, tant dans la définition des contenus que dans le choix des méthodes pédagogiques, s'inscrit probablement aussi dans la réflexion à laquelle se livrent les milieux progressistes québécois en quête de plus d'autonomie pour le Québec.

« Fernand Daoust est profondément convaincu que l'un des premiers jalons à poser dans le renforcement de la FTQ est celui de l'éducation syndicale. Pour lui, un mouvement collectif ne peut être constitué d'individus qui suivent aveuglément des leaders ou répondent en automates à des mots d'ordre. Le mouvement syndical n'est fort que lorsqu'il est poussé de l'avant par une base consciente de ses droits. L'éducation syndicale doit informer et outiller les militants et militantes chargés de construire et maintenir un rapport de force adéquat dans chacun de leurs milieux de travail. »¹¹

La FTQ veut pousser plus loin la formation politique et, lors du même Congrès, une résolution est adoptée afin d'élaborer un programme d'action et d'éducation politique qui intègre l'action politique à la vie quotidienne du syndiqué comme citoyen. Tous les locaux affiliés à la FTQ sont invités à former un comité d'éducation et d'action politique pour mieux renseigner et éduquer leurs membres et agir auprès des autorités politiques.

Le début d'un temps nouveau

Le début des années 1970 n'est pas facile au Québec. La crise d'Octobre a laissé des marques sur l'ensemble de la société québécoise. De retour au pouvoir, le Parti libéral est beaucoup moins « libéral »! Quant à la situation économique, elle n'est pas au mieux alors qu'on subit un taux d'inflation qui plombe considérablement le niveau de vie de la population.

Tout n'est cependant pas négatif pour la FTQ. Le début des années 1970 amorce une décennie très importante dans son histoire ainsi que pour la formation syndicale. La FTQ obtient en 1971 une première subvention de la Direction générale de l'éducation des adultes du ministère de l'Éducation du Québec pour financer ses activités de formation, qui sera renouvelée chaque année jusqu'au début des années 1990.

Fernand Daoust s'entend aussi avec l'UQAM afin qu'elle offre ses services pour contribuer à l'éducation ouvrière des travailleurs et travailleuses. Avec la CSN, la FTQ obtient par l'UQAM l'embauche de Michel Lizée¹² comme agent de recherche pour évaluer les besoins liés aux pratiques syndicales. L'entente avec l'UQAM va ouvrir la voie à de nombreuses collaborations et mènera à la création en 1976 du protocole UQAM-CSN-FTQ.

11 André Leclerc, avec la contribution de Marc Comby. *Fernand Daoust, bâtisseur de la FTQ, 1964-1993, tome 2*, février 2016, chapitre 16, Premier jalon : l'éducation syndicale et les grands enjeux de la période.

12 Michel Lizée est un des collaborateurs qui aura le plus marqué le développement de l'éducation à la FTQ.



Jean-Pierre Bélanger



Michel Lizée

La FTQ veut s'entendre avec le CTC pour rapatrier au Québec, avec pleine compensation, la formation syndicale de ses membres ainsi que la responsabilité des conseils du travail régionaux. Une résolution en ce sens est adoptée au Congrès de la FTQ de 1971. Fernand Daoust veut marquer clairement le territoire souhaité par la FTQ et annonce la création d'un service de l'éducation. Michel Lizée sera libéré par l'UQAM pendant quelques mois pour mettre en place le service et travailler avec le comité d'éducation à élaborer un premier programme de formation pour l'automne 1972¹³.

En janvier 1973, le militant et leader du Mouvement de libération du taxi, Jean-Pierre Bélanger, est officiellement embauché comme directeur du service de l'éducation. Cela fait clairement partie de la stratégie de Fernand Daoust dans la négociation avec le CTC, qui avait toujours la responsabilité de l'éducation au Québec, par son directeur du service québécois. Ce dernier a dû composer avec la FTQ pour son offre de formation alors qu'à la suite de la création du service, on observait une grande mobilisation des membres du comité d'éducation pour obtenir des moyens de se développer. Le comité avait d'ailleurs pour mandat de préparer un plan d'action qui serait présenté au Congrès de la FTQ de 1973.

Lors du Congrès, le président et le secrétaire général se prononcent clairement en faveur d'une action forte en formation syndicale, qui comprend le rapatriement au Québec de cette responsabilité, jusque-là assumée par le CTC.

¹³ André Leclerc, *ibid.*



La formation des militants deviendra maintenant une priorité à la FTQ. Certes, plusieurs de nos syndicats affiliés occupent quelque peu ce champ d'activité. Il ne s'agit pas de doubler ce qui se fait ailleurs mais plutôt, et ceci sans aucune prétention, de compléter les efforts investis dans le domaine de l'éducation syndicale. L'accueil que vous ferez à ce programme sera décisif sur l'importance que nous devons attacher, à la FTQ, à la dimension formation des militants.

Le secrétaire général, Fernand Daoust

La FTQ devra donc disposer de mandats plus précis et de moyens plus à jour pour jouer le rôle canalisateur que les militants attendent d'elle. La FTQ doit pouvoir assumer une responsabilité capitale dans la formation des militants.



Louis Laberge, discours du président, Congrès de la FTQ de 1973

À ce Congrès, on adopte de nouveau une résolution en faveur du rapatriement de la formation syndicale et de la responsabilité des conseils du travail au Québec et elle est présentée en 1974 au Congrès du CTC. Les personnes qui représentent les grands syndicats affiliés au Québec appuient fortement cette revendication afin que l'on tienne enfin compte de la spécificité québécoise, dont la culture et la langue sont peu prises en considération dans l'offre de formation du CTC. Cet appui aura un effet déterminant dans la négociation qui suivra.

Ce rapatriement implique que le transfert se fasse avec les sommes consacrées à la fonction éducation du CTC-Québec, en utilisant une formule de péréquation qui tienne compte des sommes versées par les travailleurs québécois pour des services qui relèveraient désormais de la FTQ. Le rapatriement de ces pouvoirs au Québec aura des retombées majeures sur le développement de la formation syndicale et de la FTQ.



Federal Photos Michel Elliott (Québec-Press)

LA MISE
EN PLACE
ET L'ESSOR DE
LA FORMATION
À LA FTQ

LES ANNÉES 1974 À 1989

En 1974, on vit encore avec les séquelles de la crise politique et sociale qui a marqué la fin des années 1960 et le début des années 1970. Sur le plan économique, la situation ne s'est guère améliorée alors que la crise pétrolière qui sévit sur la planète entraîne un taux d'inflation qui met en danger de nombreuses entreprises et érode le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses, doublement touchés comme victimes de l'inflation et comme travailleurs aux salaires gelés ou contrôlés.

Durant la période difficile du début des années 1970, tout n'est cependant pas négatif. Ainsi la croissance rapide du taux de syndicalisation, notamment dans les secteurs public et parapublic, augmente l'influence des syndicats dans la société. Les jeunes sont de plus en plus mobilisés. Engagés dans des luttes pour les droits sociaux, ils s'impliquent dans les syndicats et dans des partis ou mouvements politiques. Les femmes entrent massivement sur le marché du travail, et cette fois-ci pour y rester. Le mouvement féministe est présent et actif dans tous les milieux, dont les syndicats.

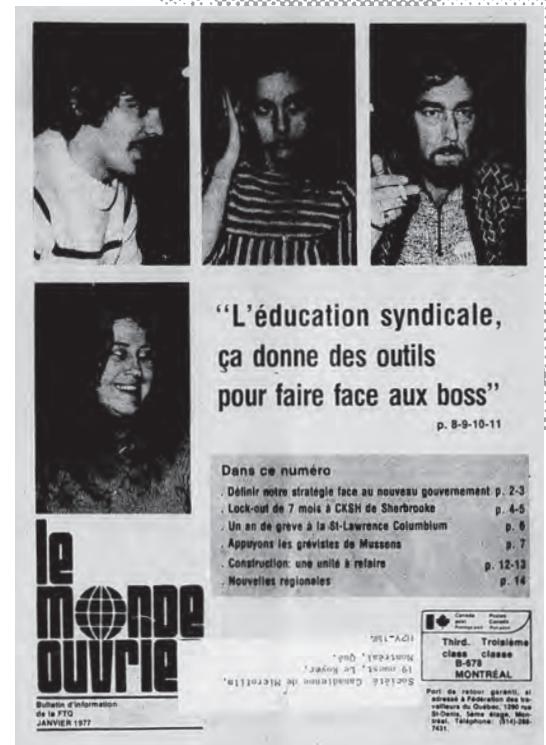
De nombreux syndicats s'affilient à la FTQ, qui devient rapidement la plus importante centrale syndicale québécoise. D'environ 100 000 membres au milieu des années 1960, elle passe à près de 350 000 membres en 1975 et à 450 000 en 1989!

Les syndicats affiliés ont des attentes et souhaitent, entre autres, que la FTQ développe et offre des formations reflétant davantage la réalité québécoise. Après des années de revendications, lors du Congrès du CTC de 1974, les membres du CTC se prononcent à plus de 80 % en faveur d'un statut particulier pour le Québec.

L'entente qui en découle statue sur le transfert à la FTQ de l'entière responsabilité de l'éducation syndicale ainsi que des conseils du travail, qui assument un rôle majeur dans la formation des membres de leur région. L'entente prévoit aussi le transfert des ressources financières et humaines afférentes à ces deux responsabilités ainsi qu'une forme de péréquation des cotisations versées au CTC par les syndiqués québécois. La négociation du transfert des fonds par le CTC n'est toutefois pas simple, et les négociations se poursuivront pendant quelques années.

Les choix pédagogiques et organisationnels: les années 1974 à 1979

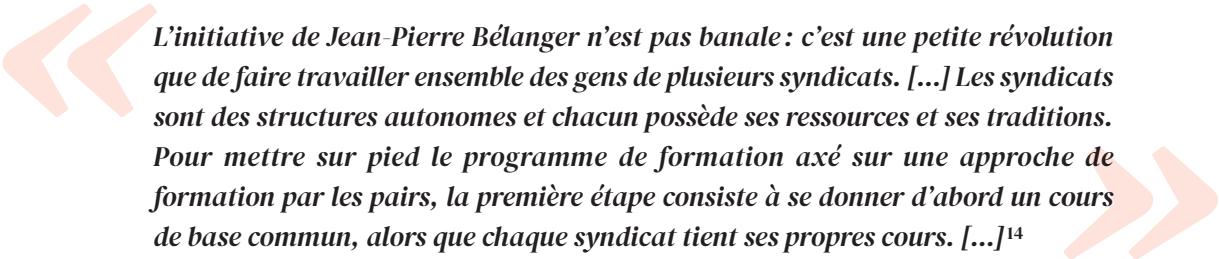
La création du service de l'éducation et le renforcement du rôle du comité d'éducation ont un effet déterminant sur l'offre de formation, en quantité et en qualité. Le comité d'éducation est essentiel au bon fonctionnement du service, à la coordination des activités ainsi qu'à la mise en place de comités techniques, autant d'éléments qui vont accélérer le développement de l'offre de formation. Cette mécanique impliquant la participation essentielle des personnes militantes provenant des syndicats affiliés constituera la fondation d'un projet éducatif fédérateur.



Dès 1974, on prévoit pour les permanents des sessions de formation en résidence de trois jours ainsi que des journées d'étude mensuelles dont le contenu est déterminé par le comité d'éducation. On programme aussi des activités de formation pour les officiers locaux et les militants des syndicats locaux ainsi que des sessions de formation de base dans les conseils du travail régionaux.

En 1975, la priorité du service est de travailler avec les syndicats affiliés à mettre en place des équipes de travail pour définir les orientations pédagogiques de la centrale et ensuite proposer une programmation qui rejoigne les attentes des syndicats affiliés. C'est cette collaboration qui a permis d'atteindre les objectifs visés.

Un comité de travail est mis sur pied pour faire un état de la situation et proposer des solutions aux problèmes constatés. Michel Blondin se souvient de ces travaux auxquels il a participé.



L'initiative de Jean-Pierre Bélanger n'est pas banale : c'est une petite révolution que de faire travailler ensemble des gens de plusieurs syndicats. [...] Les syndicats sont des structures autonomes et chacun possède ses ressources et ses traditions. Pour mettre sur pied le programme de formation axé sur une approche de formation par les pairs, la première étape consiste à se donner d'abord un cours de base commun, alors que chaque syndicat tient ses propres cours. [...] ¹⁴

¹⁴ Innover pour mobiliser : l'actualité de l'expérience de Michel Blondin, collection « Problèmes sociaux et interventions sociales », Presses de l'Université du Québec, 2012, p. 105.

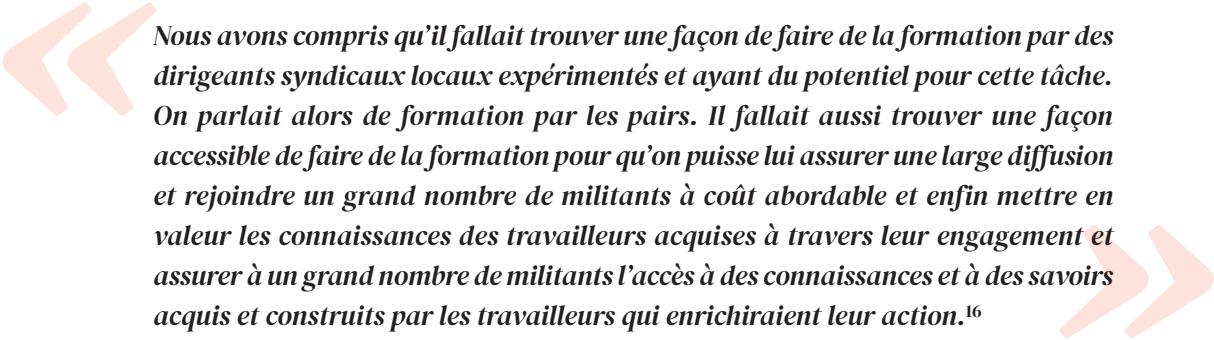
Le comité réalise qu'il ne part pas de zéro et qu'il faut analyser ce qui se fait déjà dans les différentes instances. L'état de la situation démontre qu'on fait face à plusieurs difficultés. Ainsi, on note la faiblesse des ressources en éducation dans la majorité des syndicats affiliés, dont plusieurs peinent à avoir des ressources francophones ou même bilingues. On manque d'outils et de « professeurs », d'où l'idée de Jean Gérin-Lajoie, directeur du Syndicat des Métallos, de préparer des militants comme formateurs. De plus, les syndicats n'ont pas les ressources financières pour assumer les coûts de fonctionnement et compenser les salaires des participants. On note aussi un problème flagrant de coordination entre les syndicats affiliés et les conseils régionaux, ce qui entraîne un dédoublement des activités. En s'unissant, on pourra travailler ensemble à résoudre ces problèmes.

La FTQ s'intéresse à ce qui se développe chez les Métallos, et Jean-Pierre Bélanger propose que la démarche pour une nouvelle approche de formation soit élargie à l'ensemble de la FTQ. La direction du Syndicat des Métallos est ouverte à ce partage, et Michel Blondin travaillera avec Jean-Pierre Bélanger à élaborer une approche « acceptable » pour l'ensemble des syndicats affiliés qui, comme le CTC, ne sont pas tous chauds à l'idée d'utiliser des militants.

[...] On rêve d'utiliser une méthode d'animation pure, mais nous comprenons assez vite que cette méthode ne convient pas culturellement au milieu syndical du moment. On vise donc plutôt sur des méthodes actives qui valorisent l'expérience que les travailleurs ont déjà et dans lesquelles on retrouve des éléments de discussion, d'animation de groupe, de jeux de rôle, des cas, des ateliers, etc., mais avec très peu d'exposés, à l'inverse de l'approche antérieure basée sur le discours d'une personne expérimentée qui faisait des présentations magistrales.¹⁵

¹⁵ *Ibid.*, p. 106.

Les membres du comité d'éducation s'impliquent dans la démarche pilotée par Jean-Pierre Bélanger et Michel Blondin. Témoin privilégié des travaux réalisés, Michel Blondin rappelle le mandat « informel » confié à l'équipe de conception :



Nous avons compris qu'il fallait trouver une façon de faire de la formation par des dirigeants syndicaux locaux expérimentés et ayant du potentiel pour cette tâche. On parlait alors de formation par les pairs. Il fallait aussi trouver une façon accessible de faire de la formation pour qu'on puisse lui assurer une large diffusion et rejoindre un grand nombre de militants à coût abordable et enfin mettre en valeur les connaissances des travailleurs acquises à travers leur engagement et assurer à un grand nombre de militants l'accès à des connaissances et à des savoirs acquis et construits par les travailleurs qui enrichiraient leur action.¹⁶

Les influences pédagogiques

Pour donner une nouvelle orientation à la formation syndicale, l'équipe de conception entreprend d'explorer ce qui se fait en cette matière un peu partout au Québec, mais aussi ailleurs dans le monde. Certains membres du comité ont une expérience concrète des nouvelles pratiques d'animation et de formation, dont Michel Blondin, qui applique et diffuse déjà ces approches pédagogiques dans son syndicat, si bien qu'elles seront rapidement au cœur des pratiques de la FTQ. On étudie plusieurs expériences, tant au Québec qu'à l'étranger, pour arriver à définir les choix pédagogiques.

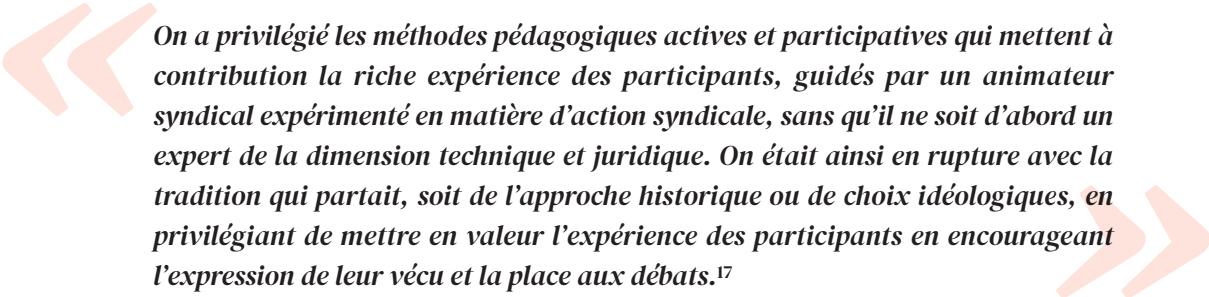
¹⁶ *Ibid.*

Ainsi, de forts courants d'animation de groupe existaient au Québec depuis les années 1960. Quelques animateurs s'étaient approprié de méthodes de dynamique de groupe qu'ils utilisaient dans la formation à l'action et en développement personnel. D'autres formaient des formateurs à une méthode de solution de problème et de prise de décision. Les méthodes d'animation reposaient sur une démarche collective comprenant l'analyse de la situation, la formulation des objectifs de changement, la conception d'un plan d'action et l'évaluation. On a aussi retenu les expériences de comités de citoyens qui utilisaient des techniques de conscientisation et de formation d'adultes en vue d'une action de changement.

Des expériences internationales ont par ailleurs inspiré les concepteurs. Des éducateurs populaires et syndicaux avaient côtoyé le penseur brésilien Paulo Freire et été impressionnés par son travail. Ce dernier a construit une pensée pédagogique assez révolutionnaire qui reconnaît au départ que l'adulte possède une riche expérience sur laquelle il faut s'appuyer, en l'amenant à s'exprimer et à se systématiser. Il met de l'avant le principe de la formation par les pairs, qui introduit un climat de confiance permettant une meilleure compréhension des besoins et démystifiant les étapes de l'apprentissage grâce à la proximité entre le formateur et la personne formée.

Inscrit dans le contexte social de son époque et inspiré par la mouvance de l'éducation populaire, le projet éducatif de la FTQ prend la forme d'un modèle qui propose une solution de rechange au modèle magistral prédominant.

Michel Blondin se souvient des choix qui ont été faits pour le développement des méthodes pédagogiques et l'élaboration des manuels de formation pour les cours de base.



On a privilégié les méthodes pédagogiques actives et participatives qui mettent à contribution la riche expérience des participants, guidés par un animateur syndical expérimenté en matière d'action syndicale, sans qu'il ne soit d'abord un expert de la dimension technique et juridique. On était ainsi en rupture avec la tradition qui partait, soit de l'approche historique ou de choix idéologiques, en privilégiant de mettre en valeur l'expérience des participants en encourageant l'expression de leur vécu et la place aux débats.¹⁷

Ce n'était sûrement pas évident au départ de choisir ce type d'approche, qui bousculait les méthodes de formation, fortement influencées par l'approche magistrale où l'on déduit de la théorie les pratiques. C'est ce que tout le monde avait connu de la petite école jusqu'à l'université, sauf les personnes qui avaient suivi les quelques cours de base offerts aux militantes et aux militants. Ces derniers intégraient les contenus en mettant en pratique les concepts théoriques appris, par exemple animer une rencontre, rédiger et négocier un grief, produire un journal local, etc. Pour quelqu'un qui n'avait rien connu d'autre que le modèle scolaire, une formation où l'on fait des mises en pratique des apprentissages était assez révolutionnaire à l'époque.

¹⁷ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec des personnes présentes à l'origine du projet du Collège FTQ-Fonds ou qui y ont travaillé, avril 2022.

La formation des formateurs et formatrices et leur perfectionnement

Après avoir défini les orientations pédagogiques, des comités techniques sont formés pour élaborer des contenus de cours. Ils travaillent, dans un premier temps, à l'harmonisation des cours de base – délégué syndical et délégué en santé et sécurité – en analysant les contenus des cours existants pour en produire de nouveaux auxquels allaient adhérer une majorité de syndicats affiliés. On développe ensuite de nouvelles formations jugées prioritaires, par exemple sur la négociation, les procédures d'assemblée, l'information locale et la production d'un journal. À la suite de ce travail, on met rapidement à la disposition des syndicats affiliés et des conseils du travail une banque de cours sur différents sujets sur lesquels on va former des formateurs et formatrices.

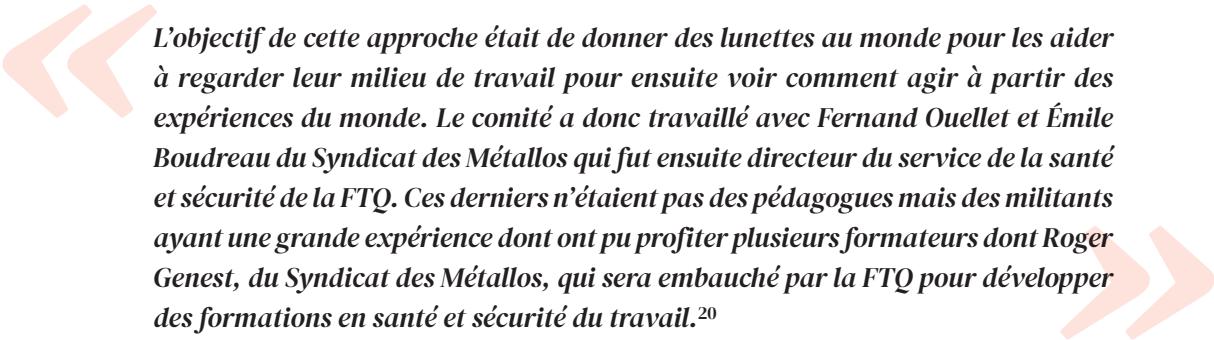
Pour la conception des cours et l'élaboration des manuels, nous nous sommes inspirés des analyses de pratiques des délégués de l'époque et des objectifs fixés à leur formation. On a voulu donner aux journées de formation une intensité émotive qui fait vivre la solidarité, motive à l'action et nourrit l'appartenance au mouvement syndical.¹⁸

Le comité de travail se concentrait ensuite sur la mise en place d'un réseau de formateurs et de formatrices issus du milieu syndical. La formation par les pairs a été un choix déterminant dans le projet initial, mais il y avait des craintes, par exemple la peur d'une formation nivelée par le bas, pas assez rigoureuse, pas homogène, etc. On a donc décidé de former les formatrices et formateurs pour qu'ils soient en mesure de jouer leur nouveau rôle et de leur offrir par la suite un encadrement lors de leurs premières formations. Ce qui rassurait les dirigeants des syndicats affiliés. Le comité a produit différents outils de formation sous la forme de fiches thématiques.

¹⁸ Blondin, *ibid.*

La formation associée au cours « Le délégué syndical/la déléguée syndicale », d'abord expérimentée au Syndicat des Métallos, est devenue avec les années la base du plus important programme de formation de la FTQ. Il en fut de même pour le cours « Santé et sécurité du travail », alors un produit du Syndicat des Métallos. Michel Blondin en a fait la conception pédagogique avec des dirigeants locaux expérimentés sur la question.

Pierre Dupuis¹⁹ rappelle que c'est aussi à partir de ce travail des Métallos ainsi que de la philosophie présente dans une brochure écrite par Fernand Ouellet, de l'Institut de recherche appliquée au travail (IRAT), que le cours de base a été élaboré par le service de l'éducation.



L'objectif de cette approche était de donner des lunettes au monde pour les aider à regarder leur milieu de travail pour ensuite voir comment agir à partir des expériences du monde. Le comité a donc travaillé avec Fernand Ouellet et Émile Boudreau du Syndicat des Métallos qui fut ensuite directeur du service de la santé et sécurité de la FTQ. Ces derniers n'étaient pas des pédagogues mais des militants ayant une grande expérience dont ont pu profiter plusieurs formateurs dont Roger Genest, du Syndicat des Métallos, qui sera embauché par la FTQ pour développer des formations en santé et sécurité du travail.²⁰

En 1976, la FTQ expérimente un programme intensif de formation de formateurs et formatrices afin que chacun des syndicats affiliés ainsi que les conseils du travail puissent disposer d'une équipe de formateurs et formatrices pour les cours de base.

¹⁹ Pierre Dupuis a été conseiller syndical, puis directeur du service de l'éducation du SCFP. Il devient ensuite directeur du service de l'éducation de la FTQ avant de retourner dans son syndicat où il sera directeur du SCFP-Québec et vice-président de la FTQ.

²⁰ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec d'anciens directeurs du service de l'éducation de la FTQ, avril 2022.

Par ailleurs, on se questionne toujours sur ce qui devrait caractériser un formateur. Doit-il être un expert en pédagogie ou un militant syndical qui a du leadership et qui serait formé pour donner des cours? La formation à développer peut-elle se limiter aux dimensions pédagogiques, peu importe le contenu à transmettre, ou doit-elle intégrer la pédagogie aux contenus? Le comité choisit de concilier les deux dimensions, de lier pédagogie et contenu, incluant l'action syndicale qui en découle.

Pour la formation des formateurs et formatrices, la méthode privilégiée à l'époque (et encore aujourd'hui) se déroule durant une semaine en résidence. Elle s'adresse à des délégués d'expérience qui ont déjà suivi le cours de base et qui viennent se former pour donner à leur tour ce cours.

La formation se déroule comme un immense jeu de rôles tout au long de la semaine. Ainsi, le groupe est divisé en équipes de deux personnes qui donnent à tour de rôle une partie du cours de base, comme le cours *Le délégué syndical et la déléguée syndicale*. Chaque équipe dispense pendant une heure une partie du contenu de la formation. Deux autres personnes sont désignées, l'une pour observer les formateurs et l'autre pour suivre les réactions du groupe à la présentation. Les autres participants jouent le rôle des délégués syndicaux tel qu'ils le vivent dans leur milieu de travail. L'équipe de formation de la FTQ observe également le déroulement de la pratique afin de faire ressortir, lors de l'analyse, les différents éléments qui touchent en partie le contenu, mais principalement la pédagogie, en insistant sur la dynamique du groupe.



Le retour sur l'expérience vécue se fait à partir des commentaires des participants, des observations faites sur le groupe et sur les formateurs, et enfin, à partir de la réaction de ces derniers au sujet de leur propre expérience.

On termine en énonçant les grands principes pédagogiques qui sont les clés d'une intervention avec des adultes en utilisant des méthodes actives et engageantes. On approfondit avec les participants les activités et moyens pédagogiques utilisés (animation du tour de table, questionnement, jeu de rôles, atelier, etc.). Enfin, on revoit rapidement le contenu du chapitre du cours de base concerné.

Dès le départ, cette conception de la formation de formateurs connaît un vif succès, et plusieurs des objectifs de départ sont atteints, dont la constitution d'un réseau de formateurs et formatrices issus de la base militante.

En 1976, une première cohorte est formée. Vingt-trois syndicalistes – permanents, dirigeants locaux et simples délégués – participent à une semaine de formation de formateurs et de formatrices.

Pierre Dupuis, qui était alors conseiller et responsable de l'éducation au SCFP, a suivi la deuxième session de formation et se souvient de la façon dont on procédait avant au SCFP.

« Avant qu'on adopte l'approche de former des formateurs, on utilisait des militants d'expérience et des permanents pour expliquer aux membres comment agir syndicalement. Ces gens-là avaient bâti les syndicats. Ils communiquaient leur expérience au monde. Cela avait des limites. Quand on a choisi de former des formateurs, j'ai suivi le deuxième cours qui a été organisé et on a instauré cette approche à grande échelle au SCFP. »²¹

Malgré leur bonne volonté, les conseillers syndicaux, de même que les militants expérimentés, n'ont jamais été formés pour faire de la formation syndicale. Ce sont peut-être des spécialistes de contenus, mais ils ne savent pas nécessairement comment s'assurer que les participants et participantes intègrent les connaissances qu'ils leur transmettent. De plus, les contenus ne sont pas plus uniformes que les façons de les transmettre : ils varient d'un syndicat à l'autre, d'un individu à l'autre. D'où la volonté du comité d'éducation de développer des contenus communs et de former les personnes à partir des mêmes bases.

²¹ *Ibid.*

1977 : une année déterminante pour la formation syndicale

À partir de 1977, plusieurs programmes de formation sont mis en place, dont le principal est celui de la formation de formateurs et formatrices. L'augmentation du nombre de formateurs, et par le fait même du nombre de cours donnés, permet de rejoindre et de former davantage de militants et militantes ainsi que d'accroître l'autonomie des affiliés en matière d'éducation syndicale de base. Fait non négligeable, la présence accrue de programmes et de formateurs permet de préparer la relève à occuper les différentes fonctions dans les instances syndicales. En moins de deux ans, plus de 150 personnes, provenant de 18 syndicats affiliés, sont formées comme formateurs et formatrices.

La formation syndicale est au cœur des travaux du Congrès de la FTQ de 1977 alors que les membres délégués étudient et adoptent une déclaration de politique qui oriente la formation syndicale à la FTQ. « *Nos objectifs de formation POUR MAINTENANT* » contient les principes directeurs de l'éducation syndicale à la FTQ et statue sur le partage des responsabilités entre la FTQ, les syndicats affiliés et les conseils régionaux. Ces grandes balises sont d'ailleurs toujours les mêmes en 2022.

Dans le partage des responsabilités, le rôle de la FTQ n'est pas de se substituer aux affiliés, mais de les aider à assumer pleinement leurs responsabilités en matière d'éducation syndicale. Le service de l'éducation voit son rôle clarifié autour de cinq responsabilités. Ainsi, il doit voir à la formation des formateurs et formatrices choisis par les syndicats et les conseils. Il produit les outils et le matériel de formation demandés par les syndicats affiliés et développés avec eux dans les comités techniques. Il peut aussi aider les syndicats affiliés à se doter d'un programme de formation, en les assistant au besoin dans la phase de démarrage. Il répond aux besoins de formation avancée des permanents et officiers locaux des affiliés en préparant des formations sur des sujets plus spécialisés. Enfin, pour éviter les doublons qui peuvent entraîner des annulations de cours, il voit à s'assurer que les horaires des programmes de formation des syndicats affiliés et des conseils régionaux n'entrent pas en conflit. Le rôle du comité d'éducation devient dès lors très important pour aider à planifier le développement de la formation et à coordonner les activités.

DES AVANCÉES IMPORTANTES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Jusqu'à l'adoption de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, en 1979, le service de l'éducation de la FTQ offrait peu de formation en santé et sécurité sur une base régulière. Les formations de base dans ce domaine étaient plutôt offertes par les syndicats affiliés et les conseils régionaux. La FTQ organisait toutefois des journées et des séminaires sur des thématiques de santé et sécurité.

Entre 1975 et 1979, le programme du service ne contient que deux cours, l'un axé sur la prévention des accidents du travail et le second sur la protection du revenu de la famille lors d'un décès ou d'une invalidité. Or, deux embauches importantes vont changer la donne. En 1976, on crée le service de santé et sécurité et on embauche comme directeur Émile Boudreau, du Syndicat des Métallos. Roger Genest, aussi militant du Syndicat des Métallos, est embauché au service de l'éducation en 1978 pour bâtir un programme de formation visant à mobiliser les membres afin d'améliorer la santé et la sécurité dans les milieux de travail et de faire connaître les lois en vigueur et en préparation.

L'adoption du projet de loi no 17 sur la santé et la sécurité du travail, en 1979, constitue un gain très important qui fait suite à de nombreuses revendications des syndicats. En plus d'améliorer la protection des travailleurs et travailleuses, la loi projetée crée un nouvel organisme, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), dont l'administration est paritaire et laisse une place importante à la FTQ et à ses syndicats affiliés. Au début des années 1980, elle est suivie du projet de loi no 42 sur la réparation des lésions professionnelles.

Les centrales syndicales vont obtenir des subventions de la CSST permettant d'organiser une vaste opération de formation sur ces deux lois et de former les personnes désignées par les syndicats pour siéger aux bureaux de révision paritaire créés par la loi. Entre 1979 et 1981, plus de 8000 personnes sont formées par le programme de formation en santé et sécurité du travail. Tout le travail de mise en commun des ressources et des expériences que possèdent la FTQ et ses syndicats affiliés a contribué au succès de cette opération.

Grande mobilisation pour développer des formations

En 1978, Normand Caron²² remplace Jean-Pierre Bélanger à la direction du service. Il a pour mandat de coordonner le développement de la formation syndicale à un moment crucial, alors que la FTQ reçoit enfin les sommes qui lui sont dues de la subvention fédérale qui transite par le CTC.

À la suite du Congrès, on poursuit la vaste opération de révision et de développement de cours de base. On recrute des permanents et des militants qui ont une bonne expérience en formation afin de mettre sur pied un comité « central » qui va coordonner les travaux dans le grand dossier de la formation des militantes et militants. La subvention du gouvernement fédéral permet d'embaucher ou de libérer quelques personnes sur une base permanente ou temporaire pour revoir et harmoniser les contenus de plusieurs cours de base dispensés par les syndicats affiliés et les conseils régionaux. D'autres personnes sont aussi libérées pour développer de nouveaux cours dont « Syndicalisme et information », « Cours de base en négociation collective », « Congé de maternité » et « Préparation à la retraite ».

La subvention permet aussi d'embaucher pendant quelques mois trois formateurs d'expérience pour encadrer et assister les nouveaux formateurs durant leurs premières expériences de formation. De plus, un soutien technique est offert aux syndicats qui veulent mettre en place un service d'éducation. Michel Matte, militant chez les Travailleurs unis de l'automobile (TUA)²³, est le premier formateur embauché à plein temps en 1978 pour concevoir et expérimenter de nouveaux cours.

²² Normand Caron travaillait auparavant à la Fédération des Associations coopératives d'économie familiale (FACEF). Il quittera la FTQ pour devenir responsable de la formation au Fonds de solidarité de la FTQ.

²³ Le syndicat TUA deviendra en 1986 les TCA, les Travailleurs canadiens de l'automobile.

Les retombées de la stratégie de formation

L'éducation est de nouveau à l'ordre du jour du Congrès de la FTQ de 1979. À l'époque, un comité analysait le rapport du secrétaire général durant le Congrès et présentait un rapport en plénière. Ses conclusions sur les réalisations du service de l'éducation sont élogieuses au regard de tout ce qui a été fait en suivi des décisions prises lors du Congrès de 1977. Avec la collaboration des syndicats affiliés dans le travail de conception, on a doublé le nombre de cours offerts. Le programme de la FTQ contient désormais neuf cours s'adressant aux formateurs et formatrices pour les former et les perfectionner dans différents contenus. S'ajoutent à ces cours 15 formations spécialisées offertes aux permanents et permanentes ainsi qu'aux dirigeantes et dirigeants locaux désignés par les directions syndicales.

*Témoignages*²⁴

COURS : DÉLÉGUÉ DE BASE

Monique Dextrage, local 57 de l'Union internationale des employés de bureau

« Je suis toute nouvelle dans le syndicalisme. Nous sommes six de mon département à suivre ce cours ; ça va nous donner de l'assurance et on va savoir de quoi on parle. Suivre ce cours avec les gens de différents secteurs m'a montré des lacunes dans notre convention collective ; ce que d'autres ont réussi à obtenir dans leur usine ou dans leur bureau me donne des idées pour la prochaine négociation chez nous. »

²⁴ Le Monde ouvrier, janvier 1977.

France Comeau, local 333 de l'Union des travailleurs en boulangerie

« Avec ce cours, je vais avoir plus d'assurance dans mon travail de déléguée de département. Souvent j'hésitais avant de poser tel ou tel geste ; maintenant, je le saurai et les gens de l'usine vont avoir plus de confiance dans mon travail. Nous sommes deux déléguées de département de mon usine à suivre le cours ; nous avons appris des techniques de base comme la façon de faire un grief et ce qui peut être matière à grief. »

COURS : DÉLÉGUÉ DE GRIEF

Robert Foucreau, local 84 du Syndicat des travailleurs en communication du Canada

« À Bell Canada, nous sommes un nouveau syndicat. Ce dont nous avons besoin, ce sont des outils pour faire notre travail syndical. C'est pourquoi nous sommes 7 délégués de mon local au cours qui se donne présentement. Dans mon local, nous sommes 690 membres à Montréal et à la Baie James ; j'ai appris la nécessité de mobiliser les membres pour faire face à une compagnie aussi puissante que Bell Canada. Dans ce cours, j'ai appris à préparer et à formuler des griefs et surtout à prévoir les tactiques patronales. Pour devenir délégué syndical, je crois que l'un des critères devrait être d'avoir suivi ce cours. »

Dans son rapport au Congrès de la FTQ de 1979, Fernand Daoust constate avec fierté plusieurs avancées dans le suivi à la déclaration de politique adoptée en 1977, notamment sur la formation des formateurs et formatrices.

On rappelle que ce programme est unique dans l'histoire du syndicalisme en Amérique du Nord. [...] Après plus de deux ans d'expérimentation, il ressort que le programme de la FTQ répond adéquatement aux besoins du mouvement syndical. C'est grâce à ce programme que plus de 20 000 personnes ont pu avoir accès aux cours de base de formation syndicale durant les deux dernières années. Notre approche permet de rejoindre de plus en plus de militants, de délégués, d'officiers et de permanents.

On est désormais prêts à aborder les années 1980 avec une équipe renforcée par l'embauche de nouvelles personnes et une programmation qui a fait ses preuves et que l'on continuera d'améliorer.

Des formations pour aborder les changements : les années 1980 à 1989

Tout le travail réalisé durant les années 1970 a consolidé le dossier de la formation à la FTQ. On est donc relativement confiants de poursuivre dans la même veine. La réalité du marché du travail du début des années 1980 va toutefois nous éloigner grandement de nos objectifs syndicaux d'amélioration de la qualité de vie et de travail de nos membres. Le début de la décennie est particulièrement difficile, car à l'instar des grands pays industrialisés, le Canada vit une crise économique dramatique avec des fermetures d'entreprises et un taux de chômage très élevé. Le niveau d'inflation est incontrôlé, atteignant 13% en 1980, ce qui élimine la plupart des gains obtenus durant les années 1970. Les taux d'intérêt excessifs (plus de 20%), notamment pour les prêts hypothécaires, entraînent de nombreuses faillites personnelles, même chez les personnes qui conservent leur emploi. Plusieurs syndicats réussissent à obtenir des gains importants dans les conventions collectives pour se protéger de cette inflation, mais cela touche peu les faibles salariés.

Les coupes dans les dépenses gouvernementales sont aussi au programme. Même le gouvernement du Parti québécois, reconnu pour être proche des travailleurs, se lance dans une vague de mesures d'austérité dans les secteurs public et parapublic ainsi que de diminutions de salaires de ses employés. Les deux gouvernements poussent vers une privatisation de plusieurs activités ou services ainsi que vers une déréglementation pour alléger le fardeau des employeurs, au risque de nuire à la santé et à la sécurité de la population. Ce qui fut le cas lorsque le gouvernement fédéral a coupé dans les services de contrôle de la qualité des aliments, invitant les entreprises à s'autogérer.

Soutien aux personnes en difficulté

Avec son lot de mises à pied, la crise économique entraîne une importante demande de soutien des personnes qui perdent leur emploi. La formation sur l'assurance-chômage

devient une priorité du service de l'éducation pour aider les syndicats dont les membres subissent un chômage permanent ou temporaire. Le service développe plusieurs cours sur différents aspects de la loi, comme « Plaider les exclusions à l'assurance-chômage » ou encore « Procédure d'appel à l'assurance-chômage ».

Le dossier prend encore plus d'envergure dans la deuxième partie de la décennie, notamment parce que les syndicats sont impliqués dans les décisions de la Commission de l'assurance-chômage alors que de nombreux arbitres syndicaux seront désignés pour siéger aux bureaux régionaux de la Commission. Ces arbitres seront formés et encadrés par la FTQ.



Archives de la FTQ

Une quinzaine de syndicalistes provenant de plusieurs syndicats affiliés ont été formés pour donner le cours de préparation à la retraite *Prendre en main sa retraite*²⁵

²⁵ *Le Monde ouvrier*, avril 1980.

C'est aussi dans ce contexte que la FTQ obtient des subventions pour embaucher des conseillers sociaux afin de soutenir les victimes de la crise. Fin 1982, une subvention du gouvernement fédéral est à l'origine du projet Opération-chômage qui vise à former des «délégués sociaux²⁶» afin d'aider les personnes en difficulté. En 1983 une autre importante subvention du gouvernement fédéral permet d'embaucher et de former 79 conseillères et conseillers sociaux répartis dans 27 bureaux à travers le Québec. François L'Heureux²⁷ coordonne ce projet. De septembre 1983 à juin 1985, ces derniers ont réalisé 30 000 interventions d'aide dont plus de la moitié pour des problèmes de chômage, d'aide sociale et d'indemnisation par la CSST.

La formation syndicale se développe

Malgré la situation de crise, les activités courantes du service se poursuivent et se développent. Dans son rapport au Congrès de la FTQ de 1981, le secrétaire général, Fernand Daoust, est satisfait de constater *«qu'aujourd'hui, près de 90% des membres affiliés à la FTQ, où qu'ils soient situés sur le territoire du Québec, peuvent avoir accès à une dizaine de programmes de formation de base, assumés de plus en plus par le système des formateurs développé par la FTQ.»*

26 Durant les années 1980, les termes de conseillers sociaux et de délégués sociaux se confondent parfois mais font référence à des militants formés surtout pour aider les membres aux prises avec des problèmes économiques ou qui ont des difficultés avec les services publics (chômage et aide sociale). Ils font un peu d'intervention de référence pour des problèmes personnels. Leur mandat va changer vers la fin de la décennie, alors qu'ils se concentreront surtout sur l'aide aux personnes qui vivent avec des dépendances.

27 François L'Heureux était alors militant au Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie (STEC). Il occupera différentes fonctions syndicales tout au long de sa carrière et deviendra durant les années 2010 directeur de la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité.



Programme de formation syndicale pour 1982

Le Service d'éducation de la FTQ a élaboré son programme de cours pour l'année 1982. Il comprend 13 sessions de formation de formateurs qui seront appelés à

donner les cours de base et une douzaine de sessions spécialisées. Vous pouvez vous adresser au Service d'éducation, 2100 avenue

Papineau (514) 527-8533, pour obtenir plus d'informations. Une brochure, avec la description des différents cours, est disponible.

1. Formation de formateurs

DATES	COURS
10-15 janvier	Le congé de maternité
24-30 janvier	Prendre en main sa retraite
9-11 février	Procédure d'assemblée
7-12 février	Santé et sécurité du travail
21-26 février	Dossier du grief
28 février - 5 mars	Conditions de travail des femmes
14-19 mars	Le délégué et la négociation
18-23 avril	Délégué de département et grief
10-13 mai	Procédures de réclamations à la CSST
10-15 octobre	Prendre en main sa retraite
17-22 octobre	Délégué de département et grief
14-19 novembre	Santé et sécurité du travail
28 novembre - 3 décembre	Négociation collective

2. Formation spécialisée

DATES	COURS
5 février	Les objections préliminaires
16-19 février	Relations avec les médias
17 février	La préretraite et l'assurance-chômage
5 mars	Les congédiements administratifs
14-19 mars	Responsables de comités de journaux syndicaux
30 mars	Le congé de maternité payé
20 avril	Comment plaider les exclusions en assurance-chômage
25-28 avril	S'organiser pour gagner du temps
16-21 mai	Arbitrage des griefs
18-21 mai	Le bruit en milieu de travail
6-11 juin	Relations humaines
9-11 juin	Les vibrations en milieu de travail
20-22 octobre	Enquête d'accidents
21-24 novembre	S'organiser pour gagner du temps
Sur demande	Arbitrage des griefs
Sur demande	Evaluation des tâches I et II

Modifications au régime d'assurance-chômage en vigueur depuis le 1er janvier 1982

- **Salaires assurable maximum**
On paie des cotisations seulement sur la montant assurable. En 1981, la rémunération hebdomadaire assurable maximum était de \$315.00. Ce montant est augmenté à \$350.00
- **Taux maximum des prestations**
Le taux étant égal à 60% de la rémunération assurable, comme le maximum a été augmenté à \$350.00, il s'ensuit que le taux maximum des prestations passera de \$189.00 (qu'il était en 1981) à \$210.00.
- **Minimum de la rémunération assurable**
Pour qu'une semaine soit assurable il faut, soit travailler un minimum de 15 heures, soit gagner une rémunération au moins égale à 20% du maximum de la rémunération heb-

domadaire assurable. Ce dernier ayant été augmenté à \$350.00, il s'ensuit que le minimum est porté à \$70.00.

- **Remboursement des prestations reçues**
Les personnes dont le revenu annuel (incluant les prestations d'assurance-chômage) est supérieur à une fois et demie le maximum de la rémunération annuelle assurable doivent rembourser 30% des prestations qui portent leur revenu au-delà du seuil fixé. Le maximum hebdomadaire assurable ayant été augmenté à \$350.00, il s'ensuit que le maximum de la rémunération annuelle assurable passera de \$24,570.00 (qu'il était en 1981) à \$27,300.00 pour la prochaine année. En d'autres termes, les personnes qui gagneront au moins \$27,300.00 et qui recevront des prestations

d'assurance-chômage, devront rembourser

A. 30% du montant des prestations qu'ils ont reçues ou

B. 30% du montant qui excède \$27,300.

On remet le plus petits des montants, soit A) ou B).

- **Assurance-salaire**
Comme chaque année, ces augmentations affectent nos régimes d'assurance-salaire, plus particulièrement ceux qui ont droit à un remboursement de la cotisation d'assurance-chômage qui doit parvenir à la CEIC avant le 15 janvier 1982.

Pour plus amples informations, communiquez avec MICHEL MATTE, Service d'éducation de la FTQ (514-527-8533).

En juin 1982, une rencontre spéciale du comité d'éducation est organisée pour faire un bilan des activités et des positions de la centrale ainsi que pour discuter de ses orientations pour l'avenir. On y note avec satisfaction que l'ensemble des cours donnés permet aux militants et militantes d'être mieux équipés pour remplir leurs tâches et responsabilités syndicales, notamment dans le domaine de l'application de la convention collective, de la santé et sécurité et de l'information.

Une question essentielle ressort des échanges : « Formons-nous de bons techniciens en négligeant de les former comme militants syndicaux ? » Cette question reviendra de façon récurrente dans l'histoire du service. Comme on a pu le voir, même durant les années 1960, on se préoccupait des retombées des formations offertes, de la tension entre le rôle de militant et celui d'expert, de technicien formé pour « régler des cas ». ²⁸

Les 10 ans du service de l'éducation

Le service de l'éducation souligne son 10^e anniversaire lors du Congrès de la FTQ de 1983. C'est l'occasion de faire le point sur ses réalisations en regard des orientations adoptées auparavant. Dans une vue d'ensemble, on peut voir leurs retombées alors que 31 937 personnes ont suivi plus de 1700 sessions de formation durant les années 1982 et 1983.

Le nombre de cours dans chaque dossier est devenu suffisamment important pour qu'on puisse commencer à dégager l'idée d'une formation continue et cerner quatre niveaux de formation, soit la formation «de base» qui s'adresse aux dirigeants et militants des syndicats locaux, sous la responsabilité des syndicats affiliés et des conseils; la formation «intermédiaire» qui s'adresse surtout aux membres de comités des syndicats locaux (p. ex. grief, négociation collective, santé et sécurité, etc.); la formation dite «spécialisée», offerte par la FTQ ou les syndicats affiliés, qui est normalement réservée aux permanents et permanentes (p. ex. stratégies de négociation, jurisprudence, assurances collectives, etc.) et enfin, la formation «avancée» offerte par la FTQ, qui s'adresse aux permanents et permanentes et qui vise surtout à faire réfléchir sur les grands défis du mouvement syndical.

Le comité d'éducation est toujours très actif et engagé. Il a un rôle fédérateur qui favorise la cohésion entre les syndicats affiliés et les conseils. À chacune de ses rencontres mensuelles, il se penche sur de nombreux sujets en lien avec l'actualité et les nouveaux besoins des membres. Par exemple, alimentés par différents invités, les membres du comité se sont penchés sur les nouvelles stratégies patronales dans la foulée du Colloque organisé par la FTQ sur ce sujet. On y a aussi discuté de formation économique pour mieux saisir les enjeux liés au contexte politique et économique pendant et après une période de crise.

La formation dans les conseils régionaux

Les conseils régionaux de la FTQ ont toujours été très actifs dans la formation des membres de leur région. Les formations qu'ils offrent sont jugées essentielles, et plusieurs conseils ont un comité d'éducation pour planifier les activités et organiser les formations.

Grâce au soutien des syndicats affiliés, qui leur « prêtent » des formateurs et formatrices, ils peuvent offrir régulièrement des cours de base aux militantes et militants sur différents sujets dont : le rôle du délégué, l'arbitrage de griefs, la femme au travail, l'assurance-chômage, etc. Les petits syndicats qui ne disposent pas de formateurs et de formatrices inscrivent leurs membres aux cours des conseils. Même les syndicats qui offrent de la formation y ont recours, souvent parce qu'ils n'ont pas assez de membres dans une région et qu'il est très coûteux de les déplacer vers les grands centres.

Pour les formateurs et formatrices qui collaborent avec les conseils, de même que pour les participants et participantes, l'expérience du partage avec des membres provenant de différents syndicats affiliés est très enrichissante.

Témoignages²⁹

Johanne Deschamps, local 1604 du SCFP

« Le fait d'être militante de base et de donner un cours à d'autres militants ne pose aucun problème. Les gens nous acceptent comme animateurs. Peut-être que les participants se sentent moins dirigés parce que nous sommes du même niveau. Ce que je craignais le plus, c'était de donner des cours à des militants venant d'autres secteurs ; moi je viens du secteur public. Mais je trouve cela très enrichissant et stimulant. Les expériences très diversifiées rapportent beaucoup à tous et cela élargit nos horizons. Les gens ont énormément de questions à poser. »

²⁹ *Le Monde ouvrier*, janvier 1977.

Jacques Senécal, local 6617 du Syndicat des Métallos

« Ça fait presque 10 ans que je suis actif dans mon syndicat local. J'ai appris que pour faire face au patron, ça prend de l'information. C'est pour cela que j'ai décidé de suivre le cours du Conseil du travail. Ce que j'aime le plus dans ce cours, c'est que l'on peut discuter et profiter de l'expérience des délégués des autres syndicats qui y participent. Je crois que je ne défendrai plus les griefs de la même façon. »

Le Conseil du travail de Montréal (CTM) a joué un rôle majeur dans l'élaboration de l'approche pédagogique de la FTQ, notamment en étant souvent le premier à expérimenter les nouvelles formations.

Le Conseil du travail de Montréal a été un acteur majeur dans l'expérimentation des nouvelles formations grâce à des leaders comme André Messier et Guy Cousineau. On pourrait dire que le CTM était un laboratoire. Il y avait plusieurs cours qui se donnaient simultanément le mercredi soir et le samedi. Après la formation, les formateurs et les formatrices se rencontraient pour faire le point sur ce qui s'était passé, pour partager leur expérience.³⁰

Le CTM a aussi initié plusieurs projets dont tous ont pu profiter, notamment dans le dossier de la condition féminine et dans celui des délégués sociaux et déléguées sociales durant les années 1980 de même qu'à travers le Service Urgence-emploi dans les années 1990.

³⁰ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec d'anciens directeurs du service de l'éducation de la FTQ, avril 2022.

Un premier sommet pour l'emploi

En 1982, le gouvernement du Parti québécois organise un Sommet économique dans le but de trouver des solutions pour sortir de la crise économique et relancer l'emploi. Bien qu'elle soit réticente au départ, la FTQ y participe et appuie, entre autres, la vaste opération Corvée habitation. C'est lors de ce forum qu'elle commence à évoquer la constitution d'un fonds de solidarité. Elle peaufinera son projet qui mènera à la création du Fonds de solidarité de la FTQ en 1983.

En 1982, Michel Matte prend la direction du service. Il remplace Normand Caron qui part travailler au projet de création du Fonds de solidarité de la FTQ. Lorsque le Fonds est officiellement créé, les dirigeants misent sur la formation pour amener les membres à souscrire dans le Fonds. S'inspirant du modèle de la FTQ pour la formation des formateurs et formatrices, Normand Caron est l'instigateur d'un mode de souscription inédit dans le milieu des finances qui consiste à recruter des militants et militantes des sections locales et à leur donner une formation de base pour faire la promotion du Fonds et informer les membres. Alors que certains dirigeants du Fonds sont plutôt sceptiques devant cette approche, le travail de mise en place d'un vaste réseau de responsables locaux (RL) du Fonds bien formés contribuera grandement à son succès et à son développement rapide.

Enfin la relance de l'économie !

Durant la deuxième moitié de la décennie, la situation économique commence lentement à se rétablir, et les activités de formation se multiplient dans toutes les instances de la FTQ. L'augmentation continue du nombre de membres explique en partie cette croissance, mais c'est surtout la relance économique et les enjeux présents durant cette période qui génèrent une forte demande de formation de base et de formation avancée.

Les syndicats font face à nouveaux défis, notamment ceux de l'implantation, dans les entreprises, de nouvelles technologies et de nouveaux modes d'organisation du travail. Les employeurs veulent plus de flexibilité, ce qui se traduit malheureusement par une augmentation des emplois atypiques, un élargissement des tâches, des horaires variables et souvent coupés ainsi que des demandes de mobilité à l'interne et même entre les régions. La FTQ s'oppose à cette demande de flexibilité qui entraîne la perte d'emplois stables et bien rémunérés. Elle s'organise donc pour y répondre, notamment en formant les membres afin de les aider à négocier les effets des changements.

Fin des années 1980, un nouveau Forum pour l'emploi, piloté par un groupe d'économistes, devient un lieu de concertation important des grands acteurs sociaux pour relancer l'emploi et profiter de la relance économique.

Au fédéral, un nouvel enjeu se dessine, soit l'adoption d'un traité de libre-échange avec les États-Unis qui fait craindre des pertes d'emploi dans plusieurs secteurs d'activité. Des professeurs sont interpellés par le Protocole UQAM-FTQ-CSN afin d'aider le service et les syndicats affiliés à comprendre les enjeux du traité. Ils élaborent avec le service des contenus de formation sur le traité et la mondialisation dans laquelle il s'inscrit. On tente ainsi de mieux comprendre l'impact de la mondialisation sur les différents secteurs d'activité économique alors qu'on voit certains d'entre eux disparaître très rapidement, comme celui du vêtement et du textile.

De nouveaux cours sont élaborés pour répondre aux besoins exprimés (p. ex. communication orale, délégué social, enquête d'accident, etc.). Le perfectionnement des formateurs et formatrices sur les nouveaux contenus est aussi de plus en plus nécessaire. Ainsi 38 sessions ont permis de former et de perfectionner 429 formateurs et formatrices entre 1985 et 1987.

En novembre 1988, le service de l'éducation organise une semaine de la formation syndicale où quatre groupes de militantes et militants suivent en même temps leur formation de formateur et formatrice. Cette formule d'une semaine de formation regroupant plusieurs activités, principalement de formation de formateurs et de formatrices, deviendra une pratique régulière du service.

*Témoignages*³¹

Lisette Denis, local 9200 du Syndicat des Métallos

« Le contenu d'un cours de délégué, c'est quelque chose qu'on connaît assez au départ mais je n'avais pas la technique pour donner un cours. C'est ce que j'ai appris ici, les techniques d'enseignement, sans compter ce qu'on retire de l'expérience des autres. J'ai trouvé ça très enrichissant. »

Sylvain Audet, local 508 des TUAC

« Dans un cours FTQ, t'apprends de nouvelles méthodes de travail des autres. Au niveau des méthodes pédagogiques, même si on en connaît un peu, ici on approfondit les choses. Surtout on apprend à être à l'écoute du groupe, à être complice, à en faire partie au lieu de se placer une marche plus haut. »

³¹ *Le Monde ouvrier*, novembre 1988.

Un comité consultatif important

En 1988, la FTQ organise un conseil consultatif sur l'éducation syndicale afin de faire un état des lieux du dossier et de formuler les questions qui feront l'objet de travaux dans les années suivantes.

On y discute du lien entre la formation et l'action syndicale. Ainsi, on constate un changement positif dans la vie syndicale de la section locale après la participation au cours de base. On note aussi que si la conjoncture actuelle oblige le mouvement syndical à préparer des militantes et militants très compétents d'un point de vue technique, il ne faut jamais négliger l'action syndicale de base. On se préoccupe du transfert dans l'action. Les personnes formées doivent avoir l'occasion d'utiliser les connaissances et habiletés acquises dans un délai raisonnable et bénéficier d'échanges avec des militants et officiers locaux plus expérimentés.

On se préoccupe aussi du choix des formateurs et formatrices et de leur accompagnement. Plusieurs personnes déplorent que les directions syndicales recommandent souvent des militants pour suivre ce type de session sans s'assurer qu'ils ont tous les prérequis nécessaires. Par ailleurs, on souhaite offrir du perfectionnement pédagogique aux personnes qui ont été formées il y a plusieurs années.

La question du militantisme syndical a aussi été abordée. Le militantisme est notamment influencé par les grands changements sociaux et il faut que les syndicats s'ajustent aux nouvelles réalités. Par exemple, la problématique de la conciliation travail-famille, portée par les femmes, commence à s'exprimer fortement à cause de la difficulté pour les personnes qui ont des enfants, principalement les femmes, de se libérer durant toute une semaine pour suivre une formation en résidence.

Toutes ces réflexions et questionnements sur les pratiques de formation et leur impact démontrent très bien que ce dossier est désormais porté, non seulement par le service de l'éducation, mais aussi par l'ensemble des syndicats affiliés et des conseils.

En 1989, Pierre Dupuis, qui a remplacé Michel Matte à la direction du service, assurera le suivi de cette importante rencontre.

Une programmation en évolution

Plusieurs éléments sont pris en considération pour définir l'offre de formation. Chaque année, le comité d'éducation se penche sur la programmation du service de l'éducation, tandis que les membres précisent entre autres leurs besoins de cours sur de nouvelles problématiques présentes dans les milieux de travail. La demande découle aussi de résolutions adoptées au Congrès de la FTQ ou de demandes formulées dans le cadre d'une activité de consultation comme un colloque, une journée d'étude, etc.

L'offre de formation dépend aussi largement de l'actualité politique, d'enjeux sociaux émergents et de ce qui se vit dans le monde du travail, par exemple l'intégration des personnes immigrantes, les nouvelles tendances de gestion et d'organisation du travail. Des « matières à négociation » se retrouvent aussi parmi les demandes, par exemple pour des dossiers comme ceux des assurances collectives et des régimes de retraite, des démarches d'évaluation des tâches, etc.

Certaines formations nécessitent parfois une action de formation intense, qui diminue avec le temps ou qui devient obsolète comme lors de l'adoption d'une nouvelle loi qui touche les milieux de travail. D'autres formations, qui n'attirent plus suffisamment de personnes pour les inscrire au programme, seront offertes sur demande.

L'augmentation de l'offre de formation découle donc en grande partie de cette mobilisation autour des besoins recensés.

En 1989, la programmation du service de l'éducation de la FTQ comporte désormais trois grandes catégories de formation, soit le programme de formation spécialisée avec 14 formations, le programme de formation de formateurs et formatrices qui en offre 8 ainsi que 10 sessions de perfectionnement. Il couvre de plus en plus de sujets qu'on peut regrouper sous différents thèmes dont la vie syndicale, la santé et sécurité du travail, les lois du travail et la condition féminine.

Vie syndicale

Le programme est désormais très structuré et contient un nombre important de formations liées à la vie syndicale. Les formateurs et formatrices ont désormais accès à des perfectionnements sur différents contenus comme le dossier de griefs, les nouvelles stratégies patronales, le travail du délégué pendant la négociation. Les nouveaux enjeux du monde du travail qui ont une incidence sur la vie syndicale sont de plus en plus présents dans les formations spécialisées offertes, par exemple dans une formation sur la productivité et même dans une formation sur les systèmes de sélection patronaux lors des promotions.

Priorité à la santé et sécurité du travail

Le dossier de la santé et sécurité du travail a aussi connu un développement important, avec la collaboration du service de la santé et sécurité de la FTQ et des syndicats affiliés. La prévention devient un enjeu majeur et on veut *s'attaquer aux problèmes à la source* pour éviter des accidents et maladies du travail. Une formation de formateurs et formatrices permet aux syndicats affiliés et aux conseils d'offrir au plus grand nombre de membres le cours « Comment s'organiser syndicalement en santé et sécurité », qui devient un cours incontournable dans la grande majorité des syndicats.

Si l'action en prévention est au cœur du dossier, le volet dit de « réparation » n'est pas négligé. On veut aussi que les syndicats locaux puissent bien défendre leurs membres, d'où la production des cours « Les enquêtes d'accident » et « Réclamation à la CSST ». Les conseillers et conseillères ont, eux, accès à des formations spécialisées, par exemple « Plaider à la CSST », « Santé et sécurité : le dossier d'appel », etc.

Les nombreux règlements qui ont suivi l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) ont aussi nécessité que la FTQ développe des formations sur des sujets plus pointus comme « Le bruit en milieu de travail » ou « Le travail sur le terminal à écran ». Plusieurs universitaires collaborent avec la centrale durant cette période, notamment dans le cadre du protocole syndical avec l'UQAM ainsi que l'IRAT.

*Témoignages*³²

Roger Simard, Syndicat canadien des travailleurs du papier

« Les employeurs et surtout la CSST changent de stratégie. Nous, il faut s'adapter. Alors, même si je suis permanent depuis 15 ans et que je plaide des causes depuis quelques années devant la Commission, c'est en échangeant avec d'autres comme on fait ici qu'on se tient à jour et qu'on apprend de nouvelles techniques. »

³² *Le Monde ouvrier*, novembre 1988.

Lucille Courtemanche, local 967, Ouvriers unis du caoutchouc d'Amérique

« Suivre des cours donnés par la FTQ nous fait prendre conscience de notre appartenance à la Fédération et ça brise l'isolement. J'avais besoin de connaissances techniques pour être en mesure de défendre des cas devant la CSST. Je les ai eues avec en plus la richesse de la fraternité du groupe. »

Une diversité de nouvelles formations

Les autres lois du travail sont évidemment aussi au programme, principalement pour les conseillers et conseillères. Au Québec, l'information sur les dispositions du *Code du travail* fait partie de la formation initiale offerte par les syndicats affiliés. La FTQ offre aussi des formations spécialisées, portant entre autres sur les normes du travail. On a par ailleurs développé des formations sur les lois fédérales qui s'appliquent aux employés du gouvernement fédéral, mais aussi à certains secteurs économiques sous compétence fédérale. Enfin, la *Loi sur l'assurance-chômage* fait elle aussi partie des lois du travail relevant du gouvernement fédéral.

Vers la fin de la décennie, d'autres domaines de formation commencent à figurer au programme du service. C'est le cas de la formation centrée sur la relation d'aide, offerte aux délégués sociaux et déléguées sociales. C'est le Conseil du travail de Montréal qui est à l'origine de ce programme, qui suscite tellement d'intérêt que la FTQ décide de l'étendre dans toutes les régions du Québec.

Un autre dossier important est celui des régimes de retraite et des assurances collectives, dans lequel la FTQ réalise des travaux pour soutenir le travail des négociateurs et négociatrices. Le service prépare alors un bloc de cours sur les régimes de retraite, la nouvelle *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* ainsi que l'administration des régimes de retraite. En 1989, un séminaire organisé par la FTQ et le Fonds de solidarité de la FTQ attire 600 personnes, démontrant l'importance du sujet pour les membres.

Les femmes de la FTQ se mobilisent pour la formation

Le dossier de la condition féminine mérite une attention particulière, ne serait-ce que parce qu'il a été long à prendre son envol à la FTQ. Ainsi, il a fallu attendre jusqu'à la fin des années 1980 avant qu'on embauche des femmes dans les postes permanents du service de l'éducation !

Pourtant, dès 1974, on constate que les femmes sont davantage présentes dans les syndicats et qu'elles ont des attentes particulières auxquelles la FTQ veut répondre davantage. Lors d'une session d'études organisée pour saisir les problématiques propres aux femmes, elles ont pu définir leurs objectifs communs qui étaient, entre autres, de sensibiliser les membres, les militants et les permanents à la discrimination faite aux femmes sur le marché du travail ; de susciter et d'accroître la participation syndicale des femmes ; enfin, de modifier ou améliorer les politiques de négociation des syndicats concernant les femmes dans le sens des politiques incitatives adoptées au Congrès de la FTQ de 1973.

Avant les années 1980, on ne peut vraiment pas dire que les femmes se retrouvaient dans la programmation du service de l'éducation, et très peu dans le contenu des cours. C'est grâce au comité de la condition féminine de la FTQ que ce dossier a évolué, parce qu'il s'est donné de grandes priorités d'action dont celles de favoriser l'accès des femmes à la formation syndicale et de développer des formations en lien avec la condition féminine. Il a aussi évolué parce que les femmes sont devenues davantage présentes dans de nombreux syndicats, notamment dans le secteur des services publics et privés.

À la suite d'une autre journée d'étude et de réflexion qui s'est tenue en 1979, une expérience pilote a été élaborée et réalisée par le Conseil du travail de Montréal et le Cégep de Rosemont. Nicole Boucher de la section locale 1244 du SCFP et Léa Cousineau du Cégep de Rosemont étaient les formatrices³³.

D'une durée de 15 semaines, à raison d'un soir par semaine, l'expérience pilote a permis de faire des pas considérables dans la compréhension de ce que vivent les femmes dans leur milieu de vie et de travail, mais aussi de ce qu'il faut faire pour adapter l'action syndicale à leur réalité et à leurs besoins.

Sur le plan pédagogique, les formatrices ont opté pour une méthode de travail qui permet aux participantes de confronter ce qu'elles apprennent durant le cours avec ce qu'elles vivent tous les jours dans leur milieu de travail. Pour cela, on annonce une semaine à l'avance le sujet qui sera traité et on demande aux femmes d'aller vérifier ce qui se passe dans leur milieu.

Cette expérience visait aussi à bâtir quelques instruments qui seraient ensuite intégrables dans les programmes de formation de la FTQ.

³³ *Le Monde ouvrier*, décembre 1980.

Nicole Boucher, local 1244 du SFCFP, coformatrice

« On a vécu bien intensément dans le cours l'importance pour les femmes d'apprendre à être solidaires. C'est la meilleure garantie pour qu'il y ait quelque chose qui change dans nos syndicats et dans nos vies. À la fin du cours les femmes se sentaient plus en confiance. Elles étaient prêtes, elles voulaient prendre plus de responsabilités dans leur vie de tous les jours et dans leurs syndicats. Les femmes ont beaucoup apprécié aussi que le cours parle de ce qu'elles vivent dans leur milieu et qu'il évolue en fonction des réactions qu'elles allaient chercher après chaque cours. »

Huguette Ménard, local 20 du STEC

« Le cours m'a permis de donner des réponses précises à des questions qui ne concernent pas directement la vie syndicale. Un syndicat ça doit être fait pour aider notre vie, pour aider le contact entre les gens. Ce que je pense que le cours m'a le plus apporté, c'est qu'il va me permettre d'humaniser mon travail dans mon syndicat. Un syndicat est obligé de répondre sur le plan humain. Et c'est ce qui manque souvent pour amener les gens à s'impliquer. Les gens sont pris tout seul avec leurs problèmes et comme le syndicat ne se préoccupe pas assez de ce qui se passe en dehors des lieux de travail ils en viennent à penser qu'un syndicat c'est seulement là pour faire la grève et non pour les aider dans leur vie. »

Thérèse Lajoie, Union des employés de commerce (UEC) local 500

« Il m'arrivait souvent que les femmes me posent des questions en dehors de la convention collective et je ne savais pas où les référer. Aujourd'hui, je peux les référer parce que j'ai des adresses et des renseignements précis. J'ai découvert que le meilleur moyen de sensibiliser les femmes pour les activités syndicales c'est que le syndicat s'adresse à leurs problèmes (la discrimination, le couple, les enfants,) et qu'il les aide à les solutionner. »

Lina Belval, local 7625 du Syndicat des Métallos

« Le cours m'a permis de reprendre contact avec les membres de mon syndicat. Je faisais beaucoup de formation syndicale mais en même temps, les gens avaient peur de me poser des questions parce qu'ils avaient l'impression que je savais tout. Maintenant les gens posent des questions sur des sujets que la convention collective ne touche pas. Ça amène des discussions et cela a rendu le syndicat plus humain. Ce qui me sert le plus actuellement, c'est tout ce que j'ai appris sur le code civil (quels sont nos droits lorsqu'il y a union de fait, que faire lorsque son conjoint part). Je passe mes dîners à répondre à des questions là-dessus. Le cours, ça vraiment été un réveil pour moi parce que je me suis rendu compte par exemple que contrairement à ce que je pensais, il y avait du harcèlement sexuel et que ça peut prendre des formes très subtiles. »

C'est la mobilisation des femmes qui a permis de faire avancer le dossier. Le comité de condition féminine a joué un rôle important, notamment avec la déclaration de politique adoptée en 1981 qui contenait, entre autres, des résolutions pour que les femmes retrouvent leurs préoccupations dans les cours offerts ou à développer.

C'est en 1982 qu'on a vu des cours liés à la condition féminine apparaître dans le programme d'éducation de la FTQ. Deux formations de formatrices sont alors offertes, « Les conditions de travail des femmes » et « Le congé de maternité », où l'on traite de toutes les mesures législatives et les dispositions que l'on peut négocier.

En 1989, s'ajoute un cours qui porte sur la négociation des programmes d'accès à l'égalité, ce qui ne touche pas uniquement les femmes.



En conclusion...

Grâce à la volonté politique des dirigeants et à l'engagement des syndicats affiliés, les années 1974 à 1989 ont été riches en réalisations. Le rapatriement au Québec de la responsabilité de la formation syndicale et des sommes qui y étaient consacrées a permis de développer le service de l'éducation qui ne comptait en 1974 qu'un seul employé, le directeur, mais qui allait devenir, en 1989, une équipe importante, militante et compétente.

Des déclarations de politique et des résolutions adoptées lors des congrès ont orienté les choix pédagogiques effectués, dont l'accent mis sur la formation de formateurs et formatrices issus de la militance syndicale, ce qui a permis de rejoindre des dizaines de milliers de personnes. La mobilisation des syndicats affiliés autour du service de l'éducation a entraîné le développement de nombreux cours s'adressant aux militants, aux dirigeants des syndicats locaux ainsi qu'aux permanents syndicaux. On a su réagir aux crises et aux tendances qui se dessinaient dans les milieux de travail en développant de nouveaux cours pour y faire face. De dix cours au programme en 1979, on est passés à 30 en 1989. Enfin, les membres du comité d'éducation partagent leurs expériences, suscitant des réflexions qui enrichissent la collaboration entre les syndicats et les conseils du travail. C'est donc beaucoup plus forts que la FTQ et son service de l'éducation entrevoient la prochaine décennie.





UNE DÉCENNIE DE REMISE EN QUESTION

LES ANNÉES 1990 À 1999



La décennie des années 1990 s'amorce avec un service de l'éducation renforcé. Tout le travail réalisé durant les années 1970 et 1980 porte ses fruits. Les attentes des syndicats affiliés sont de plus en plus nombreuses et couvrent une diversité de dossiers liés aux grands changements en cours sur le marché du travail.

Plusieurs personnes s'ajoutent à l'équipe, entre autres grâce à des subventions associées à différents dossiers. En 1990, grâce à une entente avec Centraide, la FTQ met en place dans l'ensemble des régions du Québec un réseau de délégués sociaux et de déléguées sociales. Toujours en 1990, dans le cadre de l'Année internationale de l'alphabé-

tisation, la FTQ obtient une subvention du gouvernement fédéral pour un projet de deux ans visant à sensibiliser les instances syndicales et les membres aux difficultés vécues par les personnes dont les connaissances de base ne sont pas à jour. Le projet visait aussi à aider les syndicats à négocier avec les employeurs l'accès à des activités de formation de base en français et en mathématiques pour répondre aux besoins de ces membres.

Selon Pierre Dupuis, alors directeur du service, le début des années 1990 a été passionnant.

Plusieurs personnes s'étant jointes à l'équipe, de nombreux chantiers de travail se sont mis en place.

Le service de l'éducation venait de plus en plus en appui aux organisations syndicales par rapport aux enjeux syndicaux et de la société. Il s'est parti plusieurs chantiers thématiques dont celui des délégués sociaux, développé par le CTM et repris par la FTQ pour l'étendre aux autres régions. On a retravaillé le cours de délégué, ajouté plusieurs cours en santé et sécurité, développé des cours autour des droits de la personne, etc. Plusieurs colloques ont suivi, qui découlaient d'ailleurs des échanges et demandes formulées durant les formations.³⁴

Le comité d'éducation est très mobilisé dans les travaux du service. Plusieurs comités techniques sont mis en place pour développer les nouvelles formations et les expérimenter. Même les grandes perturbations auxquelles les syndicats sont confrontés ne ralentiront pas ce développement et cette mobilisation.

³⁴ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec d'anciens directeurs du service de l'éducation de la FTQ, avril 2022.

Les années 1990 à 1994

DES ANNÉES DIFFICILES POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES



André Thériault



FTQ

Malgré la relance dans plusieurs secteurs de l'économie, les difficultés de la fin des années 1980 sont toujours présentes, avec un taux de chômage qui frise 14 % en 1991. L'inflation n'est toujours pas contrôlée, de même que les taux d'intérêt encore très élevés. Les effets de la mondialisation de l'économie se manifestent crûment dans le secteur manufacturier. Dans certains sous-secteurs, les usines ferment les unes après les autres; elles sont délocalisées dans des pays où les coûts de la main-d'œuvre sont très bas, étant donné les salaires de famine et les conditions de travail et de sécurité quasi absentes. L'emploi se développe désormais davantage dans le secteur des services, où les exigences de compétences et les conditions de travail sont très différentes de celles qui caractérisaient les emplois perdus.

Les gouvernements subissent eux aussi l'impact des ralentissements économiques. Ils sont aux prises avec de lourds déficits. Ils veulent revoir leur panier de services et augmenter les recettes fiscales. Ils resserrent alors les critères d'accès et le niveau des prestations à l'assurance-chômage comme à l'aide sociale, et ils accroissent le fardeau fiscal des individus en adoptant de nouvelles taxes à la consommation.

LE RÉSEAU DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX ET DÉLÉGUÉES SOCIALES

Le bien-être et les préoccupations des membres font partie des priorités des syndicats, dont le mandat ne se limite pas aux conditions de travail négociées. Le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales développé avec le soutien de la FTQ fait partie de ces actions qui améliorent les conditions de vie et de travail des membres.

LES ORIGINES DU RÉSEAU

Durant la crise économique qui sévit durant les années 1980, les difficultés des membres sont de plus en plus manifestes, et une subvention de Centraide permet au Conseil du travail de Montréal (CTM) de mettre en place un réseau de délégués sociaux et déléguées sociales pour venir en aide aux personnes qui vivent des difficultés personnelles.

Le rôle des délégués sociaux et déléguées sociales

« Par l'écoute active, le soutien, l'encouragement, les références et l'activité syndicale, les délégués sociaux et les déléguées sociales épaulent leurs confrères et leurs consœurs de travail lors d'un moment difficile de leur vie, qu'il soit d'ordre personnel, familial ou relié à l'emploi. Les problèmes liés à l'alcoolisme et à diverses dépendances, la violence au travail ou à la maison, l'endettement, le jeu pathologique, l'épuisement professionnel ou les problèmes de santé mentale nuisent non seulement à la qualité de vie de nos membres, mais aussi à leur famille et à leur travail. »³⁵

³⁵ Dépliant sur le réseau des délégués sociaux et déléguées sociales de la FTQ : *Pour une entraide syndicale, un réseau qui a fait ses preuves.*



Peu après, la FTQ obtient une importante subvention du gouvernement fédéral qui lui permet d'embaucher des conseillers sociaux et conseillères sociales dans toutes les régions afin d'aider les membres qui ont des problèmes avec, entre autres, le chômage et l'aide sociale. De plus, s'inspirant de l'expérience du CTM, ces conseillères et conseillers sont formés pour être capables de les guider et de les diriger vers les différents organismes qui prendront en charge leurs problèmes personnels, comme l'endettement, une dépendance à l'alcool ou aux drogues.

L'approche du CTM suscite énormément d'intérêt dans tous les syndicats affiliés et dans toutes les régions du Québec, ce qui amène la FTQ à vouloir mettre sur pied, en 1990, un tel réseau dans toutes les régions du Québec. Elle confie ce mandat à Jean Sylvestre, qui est alors responsable du réseau au CTM. En négociant avec le réseau de Centraide, la FTQ obtient un financement qui permettra l'embauche de coordonnateurs et coordonnatrices dans plusieurs régions du Québec. Depuis, des milliers de personnes ont été formées et agissent comme délégués sociaux et déléguées sociales dans leur milieu de travail.



Tout au long des années, on retrouve des photos des rencontres ou des formations de délégués sociaux et déléguées sociales dans *Le Monde ouvrier*

L'action et la formation syndicale pour protéger les emplois

Les fermetures d'entreprises ainsi que les abolitions de postes découlant des réorganisations ont un effet sur la présence syndicale alors qu'on observe un déclin important du taux de syndicalisation au Québec qui passe de 49,7 % en 1992 à 43,8 % en 1994. La FTQ est cependant moins touchée, bénéficiant même d'une hausse du nombre de membres qu'elle représente, ce que l'on attribue entre autres aux grandes campagnes de syndicalisation et aux fusions de plusieurs petits syndicats affiliés et de syndicats indépendants avec les grands syndicats affiliés à la FTQ. Ces changements permettent de renforcer les syndicats face aux employeurs, mais aussi d'offrir de meilleurs services aux membres dont l'éducation syndicale. L'expression « L'union fait la force » trouve ici tout son sens.

Les principales luttes syndicales visent à protéger les emplois ainsi que les acquis des conventions collectives. Il est difficile de négocier des améliorations des conditions de travail dans un contexte où la menace de déplacement des emplois a démontré son efficacité.

La formation des travailleurs et travailleuses devient une grande priorité des syndicats, désireux d'aider leurs membres à préserver leur emploi et à améliorer leurs conditions de travail. En 1990, un Colloque sur la formation professionnelle est l'occasion de faire le point sur la situation de la formation des travailleurs et travailleuses et d'envisager des pistes de solution pour faire en sorte que la formation en emploi devienne partie intégrante de la charge de travail. On pourrait ainsi mieux protéger les emplois et augmenter la mobilité des personnes sur le marché du travail lors d'une perte d'emploi. Le service développe alors des formations pour aider à négocier la mise en place d'activités de formation, notamment pour les membres qui ont besoin de mettre à jour leurs compétences de base et professionnelles ou de se recycler pour occuper de nouvelles fonctions.

Par ailleurs, en suivi au Colloque sur l'organisation du travail, on développe des formations pour aider à mieux comprendre, et agir face aux nouveaux modes d'organisation du travail, pour ne pas dire « les nouvelles modes », car elles changent parfois au gré des saisons, comme la mise en place de normes ISO, les approches de travail en équipe, le juste-à-temps, etc.

Le service veut rejoindre davantage les militants et militantes dans leur région respective et, avec le soutien des permanents régionaux, il organise des tournées régionales de formation qui suscitent une forte participation. Par exemple, la tournée de 1990-1991 aborde la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (488 personnes), la jurisprudence en santé et sécurité du travail (844 personnes), la mise sur pied de réseaux de délégués sociaux (200 personnes), la jurisprudence en matière de réadaptation en santé et sécurité du travail (285 personnes) et, enfin, les nouveaux amendements à la *Loi sur l'assurance-chômage* et les droits parentaux (465 personnes).

La formation économique pour comprendre et agir dans notre entreprise

On est de plus en plus conscients que, pour être capables d'agir sur notre milieu de travail, il faut comprendre ce qui se passe dans cette économie de plus en plus mondialisée et dans un marché du travail en pleine transformation.

Lors du Congrès de la FTQ de 1991, une résolution est adoptée pour que la FTQ et ses affiliés développent un programme complet de formation économique et politique. Dans son dernier discours au Congrès comme président de la FTQ, Louis Laberge appelle les délégués et déléguées à se former en conséquence, comme le rappelle cet article du *Monde ouvrier*.

« Quand on disait au boss de nous montrer ses livres, on savait qu'on avait quatre-vingt-quinze chances sur cent qu'il refuse. Mais s'il acceptait, on était mal pris. On ne connaissait pas ça!

[Louis Laberge] sait que les syndicalistes de demain devront être de mieux en mieux formés, de plus en plus aguerris.

On pourra de moins en moins se contenter de faire ce qu'on a vu faire. Nos militants et militantes profiteront toujours de l'expérience de leurs prédécesseurs mais ils devront acquérir de plus en plus de compétences techniques pour bien s'acquitter de leurs tâches. [...]

[Il est] fier de constater combien le Fonds de solidarité contribue à cette formation continue. Il souhaite que notre mouvement donne de plus en plus la chance à ceux et celles qui l'animent d'acquérir une solide formation.

Mais il a une certitude profonde: la compétence technique, aussi sophistiquée soit-elle, ne remplacera jamais le cœur au ventre. »³⁶

Dans son rapport, le secrétaire général, Fernand Daoust, va dans le même sens en affirmant:

Pour éviter que nos cours ne forment que des spécialistes ou des techniciens, le service de l'éducation devra s'assurer que l'ensemble des cours contribue à la formation de militants syndicaux et de militantes syndicales convaincus.

Cette priorité donnée à la formation économique sera aussi l'occasion d'établir une collaboration fructueuse avec la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité de la FTQ (FFÉ), créée en 1989.

³⁶ Le Monde ouvrier, mai 1991.



Le Forum pour l'emploi rejoint désormais tous les grands acteurs de la société, qui se mobilisent pour trouver des solutions à la crise de l'emploi. La FTQ mise énormément sur la concertation des acteurs sociaux à tous les paliers : local, régional, sectoriel et national, pour aider à sortir de la crise. Elle invite toutes ses instances à participer aux exercices de concertation économique de façon à promouvoir notre objectif de plein emploi. Elle réclame aussi auprès du gouvernement les moyens indispensables pour une participation efficace à ces exercices.

Là encore, le service de l'éducation est appelé à développer une offre de formation pour les personnes qui sont engagées activement dans cette vaste concertation économique. En 1991, une entente entre la FTQ et la FFÉ permet de développer ensemble le cours « Le développement socio-économique régional – Une introduction à l'économie sociale et politique » pour les personnes qui représentent leur syndicat ou leur conseil du travail au sein d'organismes sectoriels ou régionaux de consultation ou de concertation économique.

L'année 1992 est déterminante pour la concertation des acteurs sociaux. Le gouvernement libéral rend public son Énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre. Il crée la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) ainsi que des conseils de partenaires dans toutes les régions du Québec. Constituée sur une base paritaire, la SQDM est relativement autonome dans son mandat qui consiste à apporter des réponses aux besoins de main-d'œuvre et à ceux de la main-d'œuvre. La FTQ et ses affiliés et conseils régionaux sont présents et actifs dans toutes ces instances, et le service de l'éducation a le mandat de former toutes les personnes qui y siègent pour les aider à remplir leur mandat.

La santé et sécurité du travail toujours prioritaire

Plusieurs nouveaux cours sont organisés dans le dossier de la santé et sécurité du travail, dont les cours « Règles de preuve et procédure », « Plaideur » et le séminaire « Analyse de la jurisprudence » qui s'adresse aux plaideurs et plaideuses. De plus, plusieurs formations sont offertes sur des thèmes particuliers, comme la notion de lésion professionnelle ou la réadaptation à la suite d'un accident de travail.

Le plus important développement concerne le cours « Actions en prévention », qui remplace « Stratégie syndicale en prévention ». C'est une formation de deux semaines qui intègre des éléments d'analyse ergonomique du travail ainsi que sur les risques chimiques, physiques et biologiques omniprésents dans les lieux de travail. La formation a été développée avec la collaboration de chercheurs universitaires³⁷ recrutés dans le cadre du protocole avec l'UQAM.

Axée sur la prévention, cette formation demeure depuis l'épine dorsale de toute l'action en prévention de la FTQ. La philosophie de l'action en prévention s'inspire de la maxime « Mieux vaut prévenir que guérir ! » S'il est important de former les membres afin qu'ils assurent la défense des droits des travailleuses et travailleurs accidentés, il est encore plus important d'agir en prévention, de « s'attaquer au problème à la source », de modifier le milieu de travail pour le rendre sécuritaire.

³⁷ Le volet ergonomique a été élaboré avec Raymonde Pelletier, qui enseignait à l'Institut des sciences de l'environnement de l'UQAM et Luc Desnoyers, du Département des sciences biologiques de l'UQAM. Celui sur les risques chimiques, physiques et biologiques a été réalisé avec Diane Berthelette du Département d'organisation et ressources humaines de l'UQAM et une étudiante, Lise Desmarais.

Les formateurs en témoignent³⁸.

**Roger Genest, responsable de la formation en santé et sécurité du travail,
sur le volet ergonomie de la formation**

« Il faut chercher à adapter la machine à l'homme plutôt que l'homme à la machine. [...] Le cours ne vise pas à former des ergonomes mais parle plutôt d'équiper les militantes et les militants afin qu'ils puissent choisir un ergonomiste, savoir comment il travaille, déterminer si son travail est utile ou non et être capable de le lui dire. [...] Avec cette session-là, les gens savent quelles questions poser à l'ergonomiste et s'assurent qu'il désire vraiment aider.»

**Raymonde Pelletier, ergonomiste à l'Association sectorielle paritaire en santé et sécurité
du travail dans le secteur de l'habillement**

« Il faut développer le réflexe de toujours se demander pourquoi les gens travaillent comme ils le font, déterminer quelles sont les conditions qui les obligent à travailler d'une façon plutôt qu'une autre. Personne ne fait exprès pour souffrir.»

Luc Desnoyers, professeur à l'UQAM

« C'est remarquable ce qui se fait à la FTQ comme formation. Je dirais sans aucune espèce d'hésitation que c'est en avance sur ce qui se fait sur le continent nord-américain. Les gens participent à leur formation, c'est leur expérience qui sert de base. Ça c'est unique. Il faut être fier de ce que vous faites à la FTQ.»

³⁸ *Le Monde ouvrier*, mai-juin 1994.

Des participants aussi se prononcent³⁹.

Ghislain Gagnon, section locale 103 des TCA

« [...] Je me suis senti plus particulièrement concerné par la partie sur le SIMDUT, sur les produits toxiques et sur leurs effets sur le corps. Dans le cartonnage, on fait beaucoup d'imprimerie ; on doit donc manipuler de nombreux produits chimiques. La partie sur l'ergonomie était très importante aussi puisqu'il se fait beaucoup de gestes répétitifs chez nous. Avant, un ergonome, je ne savais même pas ce que c'était. [...] Avant ça, j'avais seulement suivi des "petits cours bidons" donnés par la compagnie. »

Claude Lambert, local 510 des TCA

« J'avais suivi les cours de base il y a très longtemps, j'ai donc trouvé que le cours était fort, avancé, mais très intéressant. Comme certains participants avaient beaucoup d'expérience, on a eu la possibilité de poursuivre les discussions après les heures de cours. J'ai beaucoup aimé la partie sur l'ergonomie. On nous apprend comment se défendre. On envisage de faire venir un ergonome chez nous pour qu'il examine les fonctions reliées à certaines machines. Les nombreux mouvements répétitifs effectués dans le cadre de notre travail entraînent des maladies que la compagnie associe toujours à des conditions personnelles ou aux loisirs du travailleur. »

Il est à noter que les formations en santé et sécurité du travail ont été parmi les premières à utiliser des outils audiovisuels comme moyens pédagogiques. Michel Matte était chargé de ce volet ainsi que de la formation à l'utilisation des nouvelles technologies audiovisuelles.

³⁹ *Le Monde ouvrier*, mai-juin 1994.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION SYNDICALE

La FTQ et ses syndicats affiliés investissent des sommes considérables dans la formation de leurs membres et des personnes qui les représentent à tous les niveaux de la structure syndicale. Les coûts liés à la formation couvrent plusieurs aspects dont les frais de développement des cours, les coûts pour l'organisation logistique des activités, les salaires et frais des formateurs et formatrices et ceux liés à la libération des personnes qui assistent aux cours, qui sont souvent assumés par les syndicats locaux.

Dans le cadre d'une entente avec le Congrès du travail du Canada (CTC), la FTQ reçoit aussi sa part des cotisations versées par les membres québécois et allouées à la formation.

Enfin, la FTQ obtient des subventions de ministères et d'organismes publics pour développer différents dossiers et réaliser des activités de formation.

LES SUBVENTIONS GOUVERNEMENTALES

C'est au début des années 1970 que la FTQ a commencé à recevoir des subventions gouvernementales. Au fil des années, ces subventions sont devenues plus importantes et elles ont permis de développer de nombreux cours et de soutenir les syndicats affiliés dans la réalisation de leurs activités de formation.

La Direction générale de l'éducation des adultes (DGEA) du ministère de l'Éducation du Québec est alors un bailleur de fonds majeur, et son apport est d'autant plus important que son programme⁴¹ est récurrent et permet de planifier les activités sur une longue période.



Cours relations avec les médias en 1994⁴⁰

⁴⁰ *Le Monde ouvrier*, janvier-février 1995.

⁴¹ Le Programme d'aide aux organismes syndicaux avait pour objectifs de permettre l'acquisition de connaissances concernant les réalités économiques et sociales auxquelles les syndiqués de même que le mouvement ouvrier se trouvent confrontés et d'habiliter les responsables à assumer leur mandat quant aux activités de formation.

À travers les années, d'autres ministères et organismes vont eux aussi offrir des subventions dans des dossiers particuliers comme la santé et sécurité du travail ou la francisation des milieux de travail. Centraide offrira aussi un important soutien, entre autres pour l'animation et la formation de délégués sociaux et déléguées sociales. Dans la plupart des cas, cependant, ce soutien assure rarement un financement de base au service de l'éducation, ni la continuité des activités à la fin des programmes.

LE CAS PARTICULIER DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Les subventions accordées pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs ont eu et ont toujours un impact majeur. Dès 1977, la FTQ obtient de la Commission des accidents du travail (CAT) le financement de ses activités de formation, ce qui lui permet de mettre en place des mesures de soutien aux syndicats affiliés et aux conseils du travail afin qu'ils réalisent leurs formations en santé et sécurité du travail.

Les associations d'employeurs, qui étaient pourtant grassement financées, n'ont pas vraiment applaudi à ce gain syndical, comme en témoigne cet extrait du *Monde ouvrier!*

Un jugement en faveur des travailleurs... et de la prévention

À l'automne 1977, la Commission des accidents du travail (CAT) a adopté une politique de subvention à raison de 50\$ par jour par participant à la formation syndicale en matière de santé et sécurité au travail. Cette décision de la CAT n'a pas plu aux employeurs de la construction qui ont présenté une requête en injonction interlocutoire enjoignant la CAT de cesser de verser des subventions aux travailleurs syndiqués. Le juge Géo René Fournier l'a rejetée avec dépens en écrivant :

«[...] la réduction du nombre d'accidents de travail qui peut résulter de l'enseignement de la prévention et ainsi protéger la santé et la vie des travailleurs l'emporte, il va sans dire, sur l'intérêt de l'employeur de contester l'augmentation de la contribution dont il pourra être l'objet lorsque le temps arrivera. »⁴².

⁴² Le Monde ouvrier, juin 1978.

À partir de l'adoption, en 1979, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la création de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la FTQ reçoit une importante subvention récurrente qui a pour but de soutenir son implication dans les comités de la CSST et son travail d'information, de mobilisation et de formation. Une part importante de cette subvention est répartie entre les syndicats et les conseils du travail.

LES LIMITES DU FINANCEMENT PUBLIC

Pour la FTQ, le financement public est un financement complémentaire important, mais on doit y avoir recours à certaines conditions. Dans les orientations adoptées lors du Congrès de la FTQ de 1977, on affirmait, entre autres, « *que l'éducation syndicale et ouvrière est un droit et non un privilège; que les organisations syndicales sont les premières responsables de l'éducation de leurs membres [...]* » et surtout que « *ce financement public doit respecter la pleine autonomie du mouvement sur tous les aspects de l'activité éducative: choix des programmes, définition des contenus, choix des participants et professeurs, mode d'évaluation, etc. [...]* »⁴³.

LA FIN DE PLUSIEURS PROGRAMMES DE SUBVENTION

Au début des années 1990, des rumeurs de coupes dans les subventions accordées aux syndicats par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) circulent, et la FTQ intervient auprès du gouvernement pour prévenir ces pertes. La volonté du gouvernement québécois de se désengager de certaines responsabilités est appuyée par les représentants des employeurs, qui font pression pour réduire la taille de l'État. Les rumeurs se confirment en 1992 alors que la FTQ apprend que la subvention attendue est réduite de 30 % et que le programme de subvention disparaîtra l'année suivante. Pour ajouter à la crise, la FTQ apprend que le gouvernement fédéral supprimera 41 % du budget alloué à la formation syndicale en 1995 et que le programme sera lui aussi aboli en 1996.

La lutte amorcée pour rétablir le programme de subvention se poursuivra pendant plusieurs années, d'un ministre à l'autre et d'un gouvernement à l'autre.

⁴³ *Nos objectifs de formation POUR MAINTENANT*, document d'orientation adopté lors du Congrès en 1977.

UNE DÉCLARATION DE POLITIQUE SUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION SYNDICALE

Le refus de rétablir les programmes de subvention provoque colère et frustration. Lorsque la FTQ compare ce qu'elle reçoit avec tout ce que les entreprises et associations patronales reçoivent des différents gouvernements, elle considère que ce n'est que justice de traiter équitablement leur pendant, les organisations syndicales. En réaction, une déclaration de politique sur le financement de la formation syndicale est adoptée lors du Congrès de la FTQ de 1993. Elle contient plusieurs propositions pour poursuivre la lutte afin que les gouvernements rétablissent le soutien financier aux organisations syndicales et qu'ils en garantissent la pérennité en s'engageant à verser un montant minimal par membre (2 \$ en 1993) indexé chaque année.

À la suite du Congrès, la FTQ élabore une stratégie de financement qui sera adoptée au début de l'année 1995. Face au gouvernement fédéral, la FTQ s'inscrit dans la stratégie du CTC qui prévoit une vaste opération de lobbying auprès des politiciens. Pour l'action auprès du gouvernement provincial, on utilise une approche semblable d'influence et de pression des ministres concernés et un arrimage avec les autres organisations qui luttent aussi pour le rétablissement de leurs subventions.

Enfin, la stratégie prévoit une réflexion à l'interne sur l'effort que peuvent faire la FTQ et les affiliés en termes d'investissement supplémentaire, ou de réduction ou de suppression d'activités non essentielles. On cherche des solutions, et le comité d'éducation s'engage dans une réflexion sur les activités à modifier ou à maintenir.

La FTQ profitera de toutes les tribunes pour faire la promotion de la formation syndicale et pour inviter les gouvernements à y contribuer. En 1995, dans son mémoire aux audiences nationales de la Commission des États généraux sur l'éducation⁴⁴, la FTQ présente, entre autres, son argumentaire pour justifier le financement d'une partie de la formation syndicale.

⁴⁴ Le mémoire couvre toutes les réflexions de la centrale sur l'éducation des adultes et la formation syndicale.

[...] De plus en plus de syndicats interviennent sur de nombreux sujets en lien avec les grands changements qui bouleversent le monde du travail. Ils collaborent aussi à différents comités de travail mis en place par des ministères et organismes gouvernementaux. Cette implication provoque des demandes importantes de formation sur de nouveaux sujets afin que leur contribution soit véritablement efficace.

Sur le plan local, l'action syndicale dépasse aujourd'hui largement l'application de la convention collective. Nos membres expriment des besoins de formation concernant les nouveaux modèles d'organisation du travail, les concepts de base en économie, l'analyse comptable, [...]. Mais alors que les employeurs peuvent obtenir un support financier de l'État pour être mieux en mesure de maîtriser les nouvelles réalités du monde du travail, les syndicats qui représentent pourtant des centaines de milliers de contribuables se voient complètement exclus du soutien financier de l'État. [...]

Nous considérons important de rappeler à nouveau que les argents publics investis en formation syndicale ont permis de développer chez des milliers de travailleurs et de travailleuses le goût d'apprendre, de développer les capacités dont ils avaient pris conscience à travers les activités de formation syndicale ainsi que de s'impliquer davantage dans leur communauté.

Ce mémoire, comme tous ceux qui suivront, n'arrivera pas à changer la position des gouvernements en place, peu importe le parti au pouvoir!

La lutte pour un financement statutaire de la formation syndicale s'est éteinte après plusieurs années de lutte. Différentes subventions gouvernementales ont toutefois permis depuis de développer et de réaliser des activités de formation, notamment après l'adoption de certaines lois comme la *Loi sur l'équité salariale* ou encore le soutien à la francisation des entreprises, mais seules les subventions liées à la santé et sécurité du travail ont conservé un caractère récurrent.

De riches collaborations

Le service multiplie les collaborations avec les autres services de la FTQ, dont ceux de la recherche, de la santé et sécurité du travail et de la condition féminine. Le service n'est pas le seul à faire de la formation puisque le travail du service de la francisation est consacré en bonne partie à la formation et à l'information des membres ainsi qu'à la consolidation des démarches sectorielles dans le dossier de la langue de travail. De plus, les deux services collaborent à la mise en œuvre de programmes de francisation pour les membres issus de l'immigration ainsi qu'à la conception d'une formation sur les relations interculturelles et l'action syndicale. La première formation dans ce dossier a permis de rejoindre 80 personnes.

*Témoignages*⁴⁵

Lucida Pierre, Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (UIOVD)

« J'ai trouvé les échanges très enrichissants. Je comprends un peu mieux ce que pensent les Québécois, de quoi ils ont peur, pourquoi nous rencontrons souvent des résistances. Ça m'a permis d'en parler avec les autres membres dans mon syndicat pour qu'ils comprennent et que la situation change. En se parlant, on arrive à se comprendre et à mieux se connaître, ce qui facilite les relations. Il faudrait que plus de membres participent à de telles formations mais personnellement, j'aimerais que d'autres sessions poussent encore plus loin pour faciliter ainsi l'accès à l'emploi pour les immigrants et les minorités visibles. »

⁴⁵ *Le Monde ouvrier*, janvier 1993.

Michel Champagne, Union des employés de services, local 800

« J'ai été surpris de mes réactions, surtout dans les mises en situation. Ça m'a permis de réaliser à quel point c'est difficile d'immigrer et que mes réactions, si je décidais d'émigrer à mon tour, seraient les mêmes que celles que je critiquais parfois chez les immigrants et les immigrantes. J'ai beaucoup apprécié l'humour et le climat d'ouverture qui faisaient qu'on n'était pas gêné d'exprimer ce qu'on pensait. Le fait d'en discuter m'a permis de faire un bon bout de chemin et c'est certain que je vais ramener cela dans mon syndicat. Chose certaine, je serai sûrement plus tolérant. »

1993, un Congrès important pour la formation syndicale

De nombreuses résolutions, de même que des déclarations de politique ayant un impact sur le service de l'éducation sont à l'ordre du jour. Une déclaration de politique sur l'organisation du travail est adoptée, qui prévoit de développer de nouvelles formations sur l'organisation du travail. Dès 1994, on organise des séminaires d'une journée, entre autres sur la mise en place des normes ISO, souvent exigées des gouvernements et des grandes entreprises afin d'établir une démarche assurant la qualité des processus en place dans les entreprises.

Bien que des progrès considérables aient été réalisés, le Congrès adopte une résolution pour favoriser l'accès des femmes à la formation et inciter les syndicats affiliés à faire les démarches nécessaires pour former davantage de formatrices. Les syndicats locaux sont aussi incités à respecter, dans la mesure du possible, la représentativité des femmes à l'intérieur de leur délégation aux activités de formation de la FTQ.

Enfin, concernant les annonces de coupes dans les subventions des gouvernements fédéral et provincial, le Congrès adopte une déclaration de politique sur le financement de la formation syndicale. On y réaffirme entre autres que la formation syndicale est plus importante que jamais pour consolider les acquis des travailleurs et travailleuses et intervenir adéquatement compte tenu des nouveaux enjeux. Elle se conclut en invitant les syndicats affiliés et les conseils à développer et intensifier la formation syndicale de leurs membres et à établir des mécanismes de collaboration afin de répondre aux besoins qui découlent des transformations qui affectent les milieux de travail. Des membres délégués ont témoigné de l'importance et de la pertinence de la formation syndicale⁴⁶.

Michel Mongeau, local 500 des TCA

« La formation a été notre force. Dans les écoles traditionnelles, tout est contrôlé et on oriente les élèves vers des valeurs axées sur l'individualisme et la performance. On ne reconnaît jamais la valeur du deuxième de classe. Avec la formation syndicale, ce n'est pas un individu qui vient dire la vérité. C'est une formation axée sur le groupe et le partage d'expériences. On reconnaît la valeur de tous et toutes. »

Denise Cameron, TUAC 500

« [...] J'ai pu constater à titre de formatrice que nos membres sont pris avec la réorganisation du travail ou la participation à des tables de concertation. Ils ont besoin d'outils de formation. Partout au Québec, on a besoin d'être équipés pour faire face aux changements dans nos lieux de travail et dans nos quartiers. L'éducation doit demeurer une priorité. »

⁴⁶ Le Monde ouvrier, janvier 1994.



Clément Godbout, président de la FTQ,
et Henri Massé, secrétaire général de la FTQ

À la fin du Congrès, le président Fernand Daoust prend sa retraite de la FTQ et il est remplacé par Clément Godbout. Henri Massé devient le nouveau secrétaire général.

CE QUI CARACTÉRISE LE SERVICE DE L'ÉDUCATION

Au début de 1994, à la suite des réflexions et décisions prises lors du Congrès, la FTQ juge important de clarifier ce qui caractérise le travail du service de l'éducation. Ainsi, on le

définit comme un carrefour, un lieu d'échange et de mise en commun des réflexions et des pratiques des syndicats affiliés, qui porte et véhicule les orientations communes décidées dans les instances de la centrale. C'est un lieu privilégié pour développer le sentiment d'appartenance à la centrale, dans le respect de la diversité et de la spécificité de chacun des affiliés.

Il est responsable du développement des pratiques syndicales, notamment concernant les nouveaux dossiers, et il produit et met à jour les documents de formation et les guides pédagogiques. Il réalise des activités de formation, de base et spécialisée, s'adressant aux permanents et permanentes ainsi qu'aux formateurs et formatrices. Il assure un encadrement et un soutien directs aux affiliés durant la phase d'implantation de nouveaux dossiers ou approches pédagogiques. Enfin, il interagit avec les autres services dans les dossiers communs et il alimente la direction de la FTQ sur le contenu des dossiers propres au service.

Les attentes des syndicats affiliés

Peu après le Congrès, de nombreux changements à la direction des syndicats affiliés et des responsables de l'éducation sont survenus, et des notes adressées à la direction de la FTQ laissent entrevoir une confusion importante quant à la formation de base des militants et militantes. Certains dirigeants de syndicats affiliés pensent que le service de l'éducation de la FTQ est en compétition dans les cours de base alors qu'il n'en donne aucun. Ce sont les conseils régionaux, à la demande et avec la collaboration de plusieurs affiliés, qui donnent quelques cours de base, notamment pour les petits syndicats qui n'ont pas de service de formation.

En mai 1994, pour répondre aux critiques et aux attentes des syndicats affiliés, Henri Massé forme un comité de réflexion pour jeter un regard nouveau sur l'ensemble de l'intervention de la FTQ en formation syndicale. En même temps, une réflexion sur le rôle de la centrale se poursuit au Bureau de la FTQ. Elle couvre l'ensemble des services afin de préciser ce que les directions des syndicats affiliés attendent de la FTQ.

Au sujet du mandat du service de l'éducation, les syndicats affiliés considèrent qu'il faut trouver des moyens de combler le fossé entre les officiers locaux et la base, notamment concernant les nouvelles législations. On considère que la formation des permanents et permanentes devrait faire partie de la mission du service et enfin, on suggère que la FTQ se penche sur l'opportunité de créer un collègue québécois du travail pour assurer cette formation.



Johanne Deschamps

La fin de la période 1990-1994 est toutefois fortement marquée par la disparition des subventions gouvernementales, ce qui laisse entrevoir des difficultés à maintenir telle quelle l'offre de formation.

LA COOPÉRATION INTERNATIONALE DURANT LES ANNÉES 1990

La FTQ a toujours eu des relations internationales, même avant d'en avoir la responsabilité formelle en 1994. En ce qui concerne la formation syndicale, l'approche développée par la FTQ commence à être connue dès 1985 alors que cinq dossiers de formation sont sélectionnés par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) pour faire partie de son centre de documentation à Bruxelles. Durant les années 1980, des syndicalistes de différents pays africains viennent suivre une formation de formateurs et formatrices à la FTQ. Une session de formation est aussi organisée pour aider les syndicats haïtiens à se construire une organisation syndicale libre et démocratique.

En 1994, une nouvelle entente avec le CTC permet à la FTQ de prendre sa place dans les relations internationales, principalement avec les pays francophones. La FTQ crée alors le service des relations internationales et nomme André Leclerc à sa direction. Les projets de coopération avec les pays francophones vont se multiplier, dont plusieurs prévoient une participation du service de l'éducation. Dès 1994, la FTQ reçoit des syndicalistes africains provenant du Tchad, du Cameroun, de la République centrafricaine, du Niger, du Togo, du Mali et du Sénégal dans le cadre d'un stage à la centrale. Des liens sont alors créés entre les formatrices et formateurs québécois et les stagiaires.

Les relations se poursuivent et, en 1996, plusieurs militantes et militants des syndicats affiliés, accompagnés par Jean Sylvestre et Denise Gagnon du service de l'éducation, se rendent à leur tour en Afrique pour effectuer une mission de formation.

Guy Girard du SCEP

« Sans aucun moyen, ces syndicalistes discutent et recherchent la justice et l'équité. Malgré l'oppression constante, les menaces, les salaires impayés, ces travailleurs et travailleuses continuent courageusement à lutter. »

Louise Valiquette du SCFP

« On a tendance à oublier que cela existe ailleurs. Une fois sur place, on constate soudain que malgré des différences évidentes, le fond des problèmes est le même. Les syndicalistes de tous les pays font face aux mêmes défis. Ils font des gains en développant des rapports de force et ils se buttent aux mêmes difficultés à mobiliser. »

Élyse Tremblay, Conseil du travail de Montréal

« Ça fait du bien de voir des façons différentes de relever des défis. On constate que des modèles différents, ça existe. Tout n'est pas coulé dans le ciment. Bien sûr, nous apportons quelque chose de nos expériences, mais nous sommes ramenés aux réalités de base. Et ça, ça fait du bien ! »

Cette coopération syndicale entre des formateurs et formatrices de différents syndicats permettra de consolider la solidarité syndicale et d'ouvrir de nouvelles perspectives de collaboration.

Les années
1995 à 1999

LE COMITÉ D'ÉTUDE SUR LA FORMATION SYNDICALE DÉPOSE SON RAPPORT

À l'automne 1995, le comité formé pour revoir l'organisation de la formation à la FTQ dépose son rapport *Réflexion sur la formation syndicale à la FTQ* et ses recommandations. Le comité a réalisé un travail exhaustif sur toutes les dimensions de la formation syndicale.

La première partie du rapport présente « L'évolution de notre système de formation » depuis la naissance du service. Plusieurs aspects de cette évolution sont couverts, dont les objectifs du système, les méthodes pédagogiques, l'organisation de la formation, la formation des formateurs et formatrices ainsi que la formation spécialisée et celle des permanents et permanentes. En conclusion de ce chapitre, les auteurs précisent qu'ils ont cherché à cerner les principaux problèmes et à percevoir les tendances maîtresses de l'évolution de l'éducation à la FTQ afin de suggérer des pistes pour l'avenir. Ils constatent, entre autres, que plusieurs problèmes, dont la baisse des inscriptions dans les régions, découlent de la fusion de petits syndicats avec de plus grands qui a permis à ces derniers de consolider leur service et d'offrir davantage de formations entraînant une baisse dans les conseils régionaux.

Par ailleurs, le retour sur le début des années 1990 montre que la FTQ et les syndicats affiliés ont vécu une période effervescente de développement et de consolidation de la formation. C'est alors qu'arrivent les compressions dans le financement public de la formation syndicale. De telles coupes sont dramatiques, car ce soutien financier servait principalement au travail de développement du service de l'éducation et à la formation et encadrement des formateurs et formatrices des syndicats affiliés. Elles provoquent un temps de pause à la FTQ, comme chez les syndicats affiliés, qui doivent revoir leurs pratiques de formation pour en réduire les coûts. Au regard du choc causé par le retrait du financement public, le comité a acquis la conviction que les syndicats doivent continuer la lutte pour l'obtenir de nouveau, mais qu'il faut aussi prendre des dispositions pour dépendre le moins possible des subventions de l'État.

La seconde partie du rapport, « Mieux s'organiser pour maîtriser l'avenir », comporte vingt-huit recommandations autour de sept grands thèmes. Les auteurs considèrent qu'il faut avant tout parler le même langage, avoir les mêmes référents. Il importe donc de clarifier les concepts, ce qu'on entend par formation de base, formation initiale et complémentaire des formateurs et formatrices et par formation avancée.

L'orientation de la formation syndicale fait aussi l'objet de recommandations alors que l'on souhaite faire une plus grande place au développement de la capacité à aborder de nouvelles réalités, de nouveaux problèmes. Le comité suggère de s'inspirer de certaines expériences étrangères fondées sur des méthodes semblables aux nôtres pour y trouver des applications dans nos pratiques de formation. Dans le même esprit, il invite à explorer les expériences avec les nouvelles technologies de l'information.

Pour la formation initiale des formateurs et formatrices, la FTQ en a, en principe, l'exclusivité à la fois sur l'organisation, le contenu, les méthodes pédagogiques, l'encadrement, l'évaluation et la mise à jour des connaissances. Quelques syndicats préfèrent toutefois dispenser eux-mêmes cette formation.

Pour la formation avancée, afin de regrouper les expertises sur les points d'intérêt commun pour les syndicats, le comité souhaite que la FTQ développe des modules pour les dirigeants et dirigeantes des syndicats.

On suggère aussi que la FTQ mette sur pied, en collaboration avec les affiliés, un programme de formation à l'intention des permanents et permanentes. Les dernières recommandations servent de base aux travaux de mise en place du Collège FTQ-Fonds.

Dans son rapport au Congrès de la FTQ de 1995, Henri Massé présente quelques aspects du rapport sur la participation à la formation, à la FTQ, dans les syndicats affiliés et les conseils, depuis la création du service en 1973-1974. Il souligne les répercussions majeures des choix qui ont été faits, alors que le comité rapporte que bon an mal an, la FTQ forme en moyenne 150 formateurs et formatrices qui à leur tour forment plus de 12 000 militants et militantes dans les sections locales. Quelque 430 personnes sont aussi rejointes par la formation spécialisée. En 20 ans, on évalue à près de 260 000 le nombre de personnes qui se sont retrouvées en activité de formation dans la FTQ. Tout en maintenant nos acquis et en considérant le sous-financement public, il importe que la FTQ amorçe prochainement une réflexion visant à mieux intégrer la formation aux nouvelles réalités du syndicalisme québécois.

Les suites au rapport du comité de réflexion

C'est en mai 1996 que le service dépose son plan d'action au comité d'éducation. Le document fait le point sur plusieurs recommandations formulées par le comité de réflexion et en précise certaines. Le service et le comité vont plus loin que les recommandations à l'effet de préciser les objectifs de la formation syndicale. Le service considère que le système de formation de la FTQ doit faire la promotion d'objectifs syndicaux comme la défense des membres pour l'obtention de meilleures conditions de travail, le maintien et le développement de l'emploi, l'équité, la justice, la prévention, la solidarité et l'entraide, etc. Il doit aussi promouvoir des objectifs sociétaux axés sur les droits des personnes comme le droit au travail, le droit à la syndicalisation, à la liberté d'opinion, à la dignité, sur une redistribution équitable de la richesse, sur l'accès à des services de santé et d'éducation. Il doit, de plus, intégrer dans la formation des objectifs sociétaux également axés sur les droits collectifs, par exemple pour un environnement non pollué et une bonne utilisation des ressources naturelles, pour une société démocratique, non-discriminatoire où l'être humain passe avant la machine économique.

Ces grands objectifs vont servir de grille d'analyse pour cerner les problèmes vécus dans les milieux de travail soumis à des modes de gestion et d'organisation du travail qui changent constamment. Il faut aussi considérer des facteurs externes qui influent sur les milieux de travail, comme la mondialisation de l'économie et même des problèmes de société comme la difficile conciliation travail-famille et l'exclusion de la vie active de certaines catégories de la population.

Dans les mois qui ont suivi, le comité d'éducation s'est penché sur plusieurs sujets dont le profil des nouveaux militants et militantes et l'importance de la relève. La préparation de la relève est devenue un enjeu majeur qui implique de revoir certains contenus et approches pédagogiques, notamment en utilisant davantage les technologies avec lesquelles les jeunes sont plus familiers.

L'influence de la droite et la situation dans les entreprises

Dans les milieux de travail, la mondialisation continue de soulever bien des inquiétudes, entre autres dans le secteur manufacturier qui est attaqué depuis le milieu des années 1980. Dans son discours d'ouverture du Congrès de la FTQ de 1995, le président Godbout appelle à la mobilisation des membres.



Vous le savez, les conditions de vie et de travail de nos membres sont remises en question. Les bons emplois fondent comme neige au soleil. C'est toute la société qui change et qui va devoir s'ajuster aux pressions de la mondialisation, alors que les entreprises déménagent dans les pays en voie de développement.» [...]

Nous devons nous impliquer dans la réorganisation du travail, car la recherche des meilleures stratégies de développement de l'emploi, axées sur le maintien et la création d'emplois de qualité, doit être notre obsession à la FTQ.



La FTQ s'inquiète de la présence et de l'influence de plus en plus importantes des gouvernements de droite qui, partout sur la planète, s'attaquent aux acquis sociaux et syndicaux et remettent en question plusieurs services publics. C'est dans cet esprit que la FTQ se présente au Sommet sur l'économie et l'emploi, organisé par le gouvernement du Québec en 1996, qui se termine heureusement par une *Déclaration pour l'emploi* par laquelle tous et toutes s'engagent à conjuguer leurs efforts pour prévenir et combattre le chômage et l'exclusion, pour sauvegarder et développer l'emploi. La FTQ surveillera de près ces engagements!

Des gains importants

Par ailleurs, après des décennies de revendications, en 1997, le Québec s'entend avec le gouvernement fédéral pour avoir la pleine responsabilité des dossiers liés au développement de la main-d'œuvre et du personnel affecté à ce dossier, qui sera transféré au Québec. Le Québec adopte une loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail, qui remplace la SQDM. Plus de cent

personnes vont représenter la FTQ dans les différentes instances nationales, sectorielles et régionales. Elles seront formées par le service de l'éducation.

Un autre gain très important est l'adoption, en 1996, de la *Loi sur l'équité salariale*, longtemps revendiquée par les syndicats, qui constitue une avancée importante dans la reconnaissance du travail des femmes. Pour aider les syndicats locaux à comprendre cette loi et à participer aux comités sur l'équité salariale qui se mettent en place dans les milieux de travail, le service de l'éducation et le service de la condition féminine préparent une formation pour les membres qui siègent à ces comités.



Clément Godbout au Sommet sur l'économie et l'emploi

Notre modèle de formation syndicale

Depuis le début de la décennie, la relance économique s'accompagne de nombreux changements, dont l'instauration de nouveaux modes de gestion et d'organisation du travail dans les entreprises privées comme publiques. Ces nouvelles approches entraînent la création de nombreuses firmes de consultants ayant pour but d'aider les entreprises à intégrer ces changements et à former leurs gestionnaires en conséquence en leur offrant des formations sur mesure. La plupart de ces formations s'adressent en principe à tout le personnel afin que tous adhèrent à la vision et à la mission de l'entreprise. Les syndicats participent rarement à l'organisation de ces formations d'entreprises, et il est pour eux essentiel de comprendre ces approches afin de pouvoir négocier leurs effets.

Les formations et approches pédagogiques proposées par ces consultants amènent les dirigeants de la FTQ à se demander si le modèle syndical de formation qui prévaut depuis 20 ans ne peut pas s'ouvrir à d'autres modèles. Ils invitent alors le service de l'éducation à travailler avec des consultants pour offrir des formations liées aux nouvelles tendances en organisation du travail. Des séminaires sont organisés sur les nouveaux modes de gestion. L'expérience ne sera pas concluante; les cours magistraux synthétisés dans des documents PowerPoint, sans perspective syndicale, choquent les participants et participantes. La plupart sont très critiques et insatisfaits de ces formations très éloignées des pratiques syndicales alors que les services de la FTQ et des syndicats affiliés peuvent très bien offrir ces contenus avec une vision syndicale. L'expérience sera donc de courte durée!

Un cours de base sur l'organisation du travail est ensuite élaboré avec les syndicats affiliés afin d'aider les dirigeants des syndicats locaux à s'impliquer lorsqu'il y a des réorganisations du travail et l'implantation de nouveaux modèles de gestion et de production.

Le développement économique local et régional

Le développement économique local et régional devient un dossier prioritaire à la FTQ. En 1994, un colloque sur cette question réunit plus de 500 militants et militantes à Jonquière. Il contribue à définir les bases de l'action syndicale de la FTQ en région et à préciser les besoins de formation qui feront ensuite l'objet de tournées régionales de formation.

En 1996, le dossier fait de nouveau l'objet d'une coopération entre le service de l'éducation, la FFÉ du Fonds de solidarité de la FTQ ainsi que le Service aux collectivités de l'UQAM. La collaboration de Vincent Van Schendel à la recherche et à la formation, avec le soutien de plusieurs enseignants, permet de développer des formations adaptées à la réalité de chacune des régions. Elles seront offertes aux nombreuses personnes représentant la FTQ aux différentes instances régionales vouées au développement économique dont les Fonds régionaux et locaux⁴⁷. Cette démarche de collaboration et de formation se poursuit et devient une activité récurrente du service de l'éducation.

LE COLLÈGE FTQ-FONDS Un projet en développement

Les réflexions et les travaux des années 1990 ont pavé la voie à la mise sur pied du Collège FTQ-Fonds de solidarité. Deux éléments se sont conjugués pour faire démarrer le projet de Collège : le phénomène de la mondialisation qui réduisait la capacité des syndicats à gagner leurs batailles et la conscience du besoin de formation accrue pour y faire face.

Le Collège FTQ-Fonds a finalement été mis sur pied en 1999 et a tenu sa première session en janvier 2000. France Laurendeau en a été la première directrice, poste qu'elle a occupé jusqu'en 2016.

⁴⁷ Des fonds locaux, les SOLIDES, seront aussi offerts dans les régions. Ils sont désormais désignés comme fonds locaux de solidarité.

LE CONTEXTE ET L'ORIGINE DU PROGRAMME

L'idée de mettre sur pied un Collège québécois remonte au moment où la FTQ s'est retirée du Collège canadien relevant du Congrès du travail du Canada, en 1977. Au fil des années, des discussions ont été tenues et des résolutions adoptées pour que la FTQ développe un programme de formation avancée de plusieurs semaines. Mais ce n'est qu'à la fin des années 1990 que le projet se concrétise.

Ainsi, durant les années 1980, des résolutions ont été déposées lors de différents congrès pour inviter la FTQ à mettre sur pied un programme de formation avancée et offrir de l'éducation politique et économique. La réflexion à l'origine du Collège s'amorce plus sérieusement à compter de 1992 alors qu'un avant-projet de collège québécois du travail est déposé au Comité d'éducation de la FTQ, puis à un comité de réflexion pour en valider la pertinence, les personnes visées et les contenus souhaités. Face aux importantes transformations du marché du travail, on s'interrogeait sur la préparation offerte pour que les syndicalistes puissent assumer leur rôle et leur travail syndical dans la société. Plusieurs sujets d'intérêt sont identifiés, comme l'histoire, l'organisation du travail, le rôle de l'État, l'économie et l'emploi, la communication, etc.

La réflexion se poursuit et les directions des syndicats affiliés préfèrent dans un premier temps que l'on vise les conseillers et conseillères. Dans le rapport *Réflexion sur la formation syndicale à la FTQ*, déposé en 1995, les dernières recommandations du comité portent sur la formation des permanents et permanentes et serviront de base aux travaux pour mettre en place le Collège FTQ-Fonds. Le comité propose un projet de collège ayant pour objectif de permettre de mieux comprendre les enjeux de société et du syndicalisme dans un monde en changement afin de renforcer la capacité d'intervention. Pour y parvenir, on privilégie un programme d'une durée de 6 semaines avec une approche de formation interdisciplinaire pour analyser et comprendre les thèmes à l'étude.

Au Congrès de la FTQ de 1995, une résolution est adoptée afin «... de mettre sur pied un programme de formation à l'intention des permanents, lequel porterait sur les défis du syndicalisme, sur les enjeux qu'il nous faut relever et les perspectives de notre action collective».

UN COLLÈGE QUÉBÉCOIS

En 1996, un document⁴⁸ présente sommairement l'histoire de la réflexion sur le Collège québécois et en rappelle les objectifs. Ainsi, on veut habiliter les participants et participantes à comprendre les enjeux qu'affronte le syndicalisme dans une perspective d'appropriation critique. On veut aussi développer des habiletés en matière de rédaction, d'analyse et de communication verbale. Il est alors proposé de mettre sur pied un comité de travail composé de personnes de la FTQ (de la direction et des services de la recherche et de l'éducation), de la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité ainsi que de personnes provenant du milieu universitaire afin de concevoir un programme élaboré selon une approche interdisciplinaire.

En avril 1997, le comité de travail dépose au comité conjoint du Protocole FTQ-Fonds⁴⁹ un document sur le concept, les caractéristiques essentielles et les étapes de réalisation du Collège québécois. Ce document fait état du besoin de soutenir les permanents dans leur rôle syndical:

Le rôle des permanents et permanentes est un rôle essentiel. La tâche de ces derniers a profondément évolué au cours des dernières années. Il est nécessaire que nous accordions la priorité à la formation de ce personnel dont le leadership est essentiel à la croissance du mouvement syndical. Les changements qui ont affecté le milieu du travail et le mouvement syndical depuis une dizaine d'années exigent que nous équipions mieux les cadres de notre mouvement pour leur redonner le leadership qu'ils méritent et qu'exige la situation actuelle.

⁴⁸ Le document est rédigé par la directrice du service de l'éducation, Johanne Deschamps.

⁴⁹ Le comité conjoint était composé, pour la FTQ, du secrétaire général Henri Massé, du conseiller politique de la FTQ Émile Vallée, de la directrice du service de l'éducation Johanne Deschamps et, pour le Fonds de solidarité FTQ, du président Raymond Bachand, de Jean Martin, vice-président, et de Michel Blondin, directeur de la Fondation de la formation économique.

Il reste toutefois à préciser l'approche pédagogique qui sera privilégiée au Collège. Certains souhaitent une formation universitaire, conceptuelle et axée sur la connaissance et la réflexion à long terme, alors que d'autres considèrent qu'elle doit être axée sur les besoins immédiats émergeant des exigences actuelles de la tâche.

UNE ESQUISSE D'UN PREMIER PROJET DE COLLÈGE QUÉBÉCOIS DES TRAVAILLEURS

C'est par la plume de Michel Blondin qu'un premier projet de «Collège québécois⁵⁰» voit le jour. Dans son esquisse, l'auteur mentionne un certain nombre de problèmes et propose un programme de formation visant à «redonner du leadership aux permanents». La proposition de programme repose sur le principe que le leadership de l'action passe par la compréhension des changements et une bonne intuition des changements à venir. Pour avoir cette intuition, il faut compter sur de l'information et des objectifs. Le Collège aurait une durée de six semaines, chacune étant consacrée à un thème, par exemple les changements dans l'économie et le développement de l'emploi, les changements dans le monde de l'entreprise et les nouvelles tendances de la gestion, les changements dans l'organisation du travail, etc. Les outils de travail nécessaires aux conseillers et conseillères font aussi l'objet d'une réflexion, portant notamment sur le travail d'équipe, le leadership, la gestion du temps, les communications et, enfin, l'informatique avec laquelle peu sont alors familiers.

LA DÉMARCHE DE CONCEPTION DU COLLÈGE

En novembre 1997, le secrétaire général de la FTQ demande à France Laurendeau de préparer un projet de collège qui se traduit dans un document intitulé : *Un Collège québécois des travailleurs et des travailleuses : quelques réflexions*.

⁵⁰ Michel Blondin, *Le Collège québécois des travailleurs : esquisse*, juillet 1997.

Ce document est à la base de la démarche entreprise pour mettre sur pied le Collège FTQ-Fonds. L'auteure y précise les étapes de réalisation, affirmant que développer la formation des conseillers et renouveler notre vision syndicale doivent aller de pair, et situe le projet dans un cadre plus large de véritable réflexion collective sur nos manières de penser et de faire.

Le concept du Collège québécois repose alors sur l'idée d'élaborer un « *programme viable* », en ce sens qu'il puisse rejoindre des conseillers et conseillères peu disponibles et difficiles à retenir pour une période prolongée en leur offrant une formation qui combine des conditions gagnantes. Les concepteurs veulent leur offrir un environnement favorable, des ressources humaines de haut niveau, un programme sur mesure, une formation reconnue et à la fine pointe du progrès et une libération complète de leur charge de travail durant toute la durée du Collège.

En mai 1998, un comité plus restreint reçoit le mandat de poursuivre le travail de réflexion. Il organise deux groupes témoins pour déterminer les tâches des conseillers et conseillères ainsi que leurs besoins de formation. Les résultats sont consignés dans un rapport⁵¹ publié en juillet 1998. Quand on leur a soumis un premier projet de collège, les réactions ont été enthousiastes mais le principal obstacle est la faible disponibilité des conseillers et conseillères, d'où l'importance de les remplacer lorsqu'ils sont en formation pendant plusieurs semaines.

51 *La tâche et les besoins de formation des conseillers et conseillères des syndicats affiliés à la FTQ : rapport des groupes témoins en préparation du Collège québécois*, juillet 1998, 20 p.

UN OUTIL POUR LE SYNDICALISME DE DEMAIN

C'est en avril 1999 que le secrétaire général de la FTQ, René Roy, confie à France Laurendeau le mandat de mettre sur pied et de diriger le Collège québécois. Un document fondateur⁵² est approuvé par la direction de la FTQ à sa réunion du Bureau et présenté dans ses instances ainsi que lors d'un conseil consultatif visant les conseillers et conseillères. Le document situe la création du Collège dans le contexte de la société québécoise qui vit des changements importants et à un rythme accéléré. Le monde du travail est particulièrement touché : restructurations d'entreprises à l'échelle mondiale, montée du chômage et de l'exclusion, précarisation de l'emploi, accroissement de la pauvreté, etc. Lors de son Congrès, la FTQ s'est donné des orientations importantes et a placé les jalons d'un projet social syndical à réaliser, un projet qui repose sur la conviction qu'il faut mettre l'économique au service du social, au service de l'humain. Le Collège québécois FTQ-Fonds se situe au cœur de ces orientations.

Le document précise aussi les buts et objectifs du Collège. Ainsi, on vise à former les leaders du mouvement syndical, notamment pour consolider et soutenir la FTQ et les syndicats affiliés. On a pour objectifs concrets et mesurables d'amener les membres à acquérir et à maîtriser des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être. On veut offrir une formation qui s'adresse à toute la personne en misant sur l'interaction entre l'activité intellectuelle, l'application et la personnalité.

Enfin, il présente la structure décisionnelle du Collège et les comités qui participent au développement des contenus et au suivi des travaux dont le comité d'orientation est l'instance décisionnelle.

⁵² France Laurendeau, *Le Collège québécois FTQ-Fonds : un outil pour le syndicalisme de demain*, mai 1999.

CONSULTATION D'EXPERTS ET DE SYNDICALISTES

Durant l'été et l'automne 1999, une vaste opération de consultation d'experts et de syndicalistes est entreprise. France Laurendeau rencontrera des universitaires proches des réseaux syndicaux, provenant de différents établissements et de divers champs d'études.

Elle a aussi rencontré de nombreux syndicalistes, dont des anciens qui ont participé au Collège canadien. Elle a visité des centres de formation de grands syndicats, au Canada et aux États-Unis. Pour elle, ces rencontres ont été une source importante d'inspiration pour le Collège, une richesse d'idées et de points de vue d'intellectuels et de syndicalistes animés du désir de contribuer à la création d'un programme de formation adapté aux besoins actuels⁵³.

À la suite des consultations, le programme du Collège intensif est développé sous trois grands volets. Le premier prévoit une formation générale et multidisciplinaire qui brosse le portrait du monde dans lequel nous vivons afin de le comprendre et d'y intervenir (SAVOIR). Le deuxième est une formation appliquée qui porte sur les approches les plus performantes de défense et de prévention, d'information et de communication, de travail personnel et de travail (SAVOIR-FAIRE). Enfin, le dernier volet vise la formation de la personne en renforçant ses habiletés individuelles et ses compétences (SAVOIR-ÊTRE).

Quant à la pédagogie, on en présente une vision générale, reconnaissant qu'elle s'appuie sur les connaissances et l'expérience du groupe comme dans l'approche pédagogique du service de l'éducation, adoptée par la FTQ. Plusieurs méthodes pédagogiques facilitent l'intégration des contenus, par exemple des mises en situation, des études de cas, des exposés magistraux, des échanges et des débats. La démarche s'appuie aussi sur le travail personnel, des lectures obligatoires, des exposés oraux, etc.

Tout est maintenant en place pour démarrer un premier Collège, une belle façon de démarrer le nouveau millénaire!

⁵³ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec les personnes qui ont été à l'origine des collèges, avril 2022.

Les enjeux et l'avenir de la formation syndicale

Dans son rapport au Congrès, en 1998, Henri Massé fait le point sur la situation et les enjeux auxquels est confronté le projet éducatif de la FTQ.

Notre mission éducative est toujours en vigueur dans nos rangs après plus de 20 ans. Elle a toutefois subi de durs coups par la coupure des subventions gouvernementales dans les années 1990. Du même souffle, on note une diminution du nombre de sessions de formation tenues. Cette fragilité de notre programme de formation s'explique par trois grands facteurs : le plein des banques de formateurs, le coût élevé des sessions ainsi que la défection de certains syndicats qui forment leurs formateurs au niveau canadien.

[...] La FTQ remet en jeu son projet éducatif pour l'insérer dans la mouvance des transformations de la société québécoise. Cela suppose concrètement une réécriture complète de tous les cours de base, des propositions à venir pour augmenter l'accès au savoir à tous les niveaux de la structure syndicale, la mise sur pied d'un Collège québécois du travail pour garantir le perfectionnement des conseillers et conseillères ainsi que la relève et enfin, une ouverture aux jeunes.

Un gain important pour la formation syndicale est fait lors du Congrès alors qu'on intègre l'importance de la formation syndicale dans les objectifs des Statuts de la FTQ, avec le libellé « Promouvoir un syndicalisme qui s'appuie sur l'éducation des membres en développant des programmes de formation qui consolident le mouvement syndical au Québec et propagent un esprit de solidarité entre les affiliés. »

Une rencontre « bilan »

En août 1999, le comité d'éducation tient une rencontre spéciale de deux jours afin de faire un bilan et de dégager des orientations et priorités pour l'avenir. On reconnaît que la FTQ joue toujours un rôle important en éducation, mais que ce rôle a changé durant les dernières années.

Depuis le début des années 1980, la formation syndicale s'est à la fois spécialisée et diversifiée, car il fallait s'adapter à de nouvelles réalités provoquées par les différentes crises économiques, la mondialisation, les changements dans les milieux de travail et une judiciarisation des relations de travail. Le service a aussi beaucoup investi dans deux grandes priorités qui sont davantage des dossiers régionaux : le développement socio-économique et le programme des déléguées et délégués sociaux.

Ces axes de développement ont eu des effets certains sur le travail conjoint entre la FTQ et ses syndicats affiliés, les complicités, le partage des nouveaux problèmes et la recherche de stratégies communes. Dans une organisation décentralisée comme la FTQ, ces questions sont fondamentales.



La décennie des années 1990 a été particulièrement mouvementée, avec des coupes financières qui ont forcé à revoir l'offre de formation et à définir les priorités à protéger. De plus, des remises en question des pratiques ont forcé la FTQ et ses affiliés à revoir leurs orientations et leurs pratiques de formation, avec pour résultat une confirmation de la pertinence de ces dernières, mais une nécessité d'améliorer la formation des formateurs et formatrices afin d'assurer un meilleur transfert dans l'action. C'est avec ces constats, qui vont entraîner de nouveaux mandats entre autres dans la réflexion pédagogique, que le service et le comité d'éducation entreront dans le prochain millénaire.



CONSOLIDATION PÉDAGOGIQUE ET MOBILISATION

LES ANNÉES 2000 À 2014

Le début des années 2000 est marqué par un événement important qui a eu un impact considérable sur l'ensemble de la planète. Le drame du 11 septembre 2001, par son horreur et ses conséquences, va créer un climat de peur et de méfiance envers certains pays et plusieurs communautés culturelles qui en subiront les contrecoups. Sur le plan économique, le drame provoque un ralentissement qui se fait sentir partout alors que des contraintes importantes sont imposées pour la circulation des marchandises et que de nombreuses entreprises voient leurs contrats avec des entreprises et des États américains remis en question, ce qui entraîne des pertes d'emplois permanentes ou temporaires.

Les années 2000, ce sont aussi des années de lutte aux déficits budgétaires par les gouvernements, tant au Québec qu'au Canada, alors que les services publics sont menacés d'importantes mesures d'austérité. Un vent de droite s'installe véritablement au Québec en 2003 avec l'élection du gouvernement libéral de Jean Charest. Le modèle de concertation dont le Québec est si fier est remis en question. Les acteurs sociaux, syndicaux et communautaires sont écartés de plusieurs lieux de concertation, notamment en ce qui concerne le développement local et régional. Au fédéral, le Parti conservateur dirigé par Stephen Harper est élu en 2006. Rapidement, il s'attaque à de nombreux acquis sociaux.

Les syndicats doivent se mobiliser pour contrecarrer les politiques de droite. Dans son discours au Congrès de la FTQ de 2004, le président Henri Massé rappelle que l'action et l'éducation politique font partie des objectifs de la FTQ depuis sa fondation, en 1957. Ainsi, une déclaration de principes adoptée lors de la fondation de la centrale comportait un volet important sur l'éducation et l'action politique. On entendait *« accélérer l'éducation des membres, étudier les structures politiques actuelles, y chercher les correctifs nécessaires et, pour voir à leur application, inciter ses membres à l'action politique directe »*.

Pour le président, l'éducation politique doit redevenir une priorité.

[...] On donne bien de la formation juridique, de la formation économique, mais pas de formation politique? Pas de l'embrigadement partisan, mais une sensibilisation à nos valeurs, à nos principes, à notre projet de société social-démocrate, sur la naissance et le développement de ce qu'on qualifie « d'acquis », mais [...] qui sont en fait un héritage des luttes menées par ceux et celles qui nous ont précédés. Si ça ne donne pas la « piqûre » de la politique, ça pourrait au moins vacciner contre le virus de la droite!

Le service de l'éducation et les syndicats affiliés commencent alors à travailler le dossier de la formation politique. L'objectif visé n'est pas de former des partisans de l'un ou l'autre parti politique mais d'aider à comprendre l'impact que peuvent avoir des décisions politiques sur les conditions de travail et les conditions de vie, sur les familles et les collectivités.

Mieux définir notre approche

La période 2000 à 2008 est importante pour la formation syndicale offerte à la FTQ alors qu'en suivi des travaux réalisés à la fin des années 1990 le service consolide ses choix pédagogiques. C'est aussi la décennie qui voit naître et se développer les activités du Collège FTQ-Fonds.

Pour le service et le comité d'éducation, les études et les réflexions des années 1990 ont confirmé la pertinence des choix pédagogiques portés par la FTQ depuis les années 1970. Il apparaît toutefois nécessaire de ramener la pédagogie au cœur des réflexions sur la formation à la FTQ. C'est ainsi que la pédagogie devient la pièce centrale des travaux durant les années 2000.



En août 2000, le comité d'éducation porte son attention sur ce qui pourrait consolider l'éducation syndicale, la rendre encore plus efficace. Plusieurs thèmes sont retenus, qui feront l'objet des travaux du comité durant les deux années suivantes.

La formation des formateurs et formatrices est l'un des premiers thèmes étudiés. Le service veut comprendre pourquoi il y a une baisse significative des inscriptions aux activités de formation les concernant. On se

demande pourquoi certains syndicats utilisent moins leurs formateurs et formatrices issus du bassin de militantes et militants, leur préférant des conseillers et conseillères. Est-ce parce qu'on fait une évaluation négative du travail des formateurs et formatrices ? Est-ce parce que l'on n'adhère plus aux contenus des cours de base élaborés à la FTQ, leur préférant des contenus et des formats de formations propres à chacun des syndicats affiliés ? Ou enfin, est-ce dû à des contraintes financières liées aux coûts de la formation et à l'absence de ressources disponibles (financières et humaines) pour l'encadrement et le perfectionnement de ceux et celles que nous formons ?

Le service s'interroge donc quant à la possible baisse d'intérêt des syndicats affiliés et veut savoir si l'on est face à une situation conjoncturelle ou à une volonté de s'éloigner du service. Le nombre important de changements dans les directions des syndicats affiliés et parmi leurs responsables à l'éducation peut effectivement expliquer ce recul, mais on veut le vérifier.

Le service décide donc d'aller rencontrer les syndicats affiliés afin d'obtenir des réponses à ces questions. Les rencontres confirment de nouveau la pertinence du choix pédagogique de la formation par les pairs. Ainsi, la quasi-totalité des syndicats affiliés privilégient le recours aux militants et militantes parce qu'il permet de donner une formation proche des membres, ces derniers étant plus réceptifs lorsque ce sont des pairs qui les forment. De plus, les militants et militantes apprécient le fait de se retrouver avec des syndicats qui ont des pratiques différentes, ce qui apporte une richesse au déroulement des cours et permet de développer de la solidarité. Certains syndicats font parfois appel à des conseillers et conseillères, surtout lorsque les dossiers sont plus techniques, comme ceux des assurances collectives ou encore d'une nouvelle réglementation propre à un secteur d'activité, etc.

Enfin, les entrevues ont permis de mettre en lumière les besoins pédagogiques des formateurs et formatrices. Plusieurs affiliés souhaitent que la FTQ mette au point des outils sur les méthodes pédagogiques pour mieux les appuyer, et la question de leur perfectionnement fait partie des attentes des syndicats, notamment pour les personnes qui ont suivi leur formation il y a longtemps.

Ramener la pédagogie au cœur du système éducatif

À la suite de la consultation, le service prépare un plan d'action spécifique pour renouveler le projet éducatif. Il comporte trois volets et une série de propositions. Le premier volet vise à « ramener la pédagogie au cœur du système éducatif ». Il s'agit de définir les caractéristiques de l'approche FTQ, de l'évaluer et si nécessaire de la modifier. Peu de documents expliquent les choix pédagogiques et la façon de les mettre en pratique. Les concepts de base se transmettent de façon orale lors de la formation des formateurs et

formatrices. Ces derniers n'ont accès qu'à des consignes présentes dans les cahiers de formation et quelques fiches pédagogiques sur différents moyens utilisés durant les activités comme le tour de table, les jeux de rôles ou les ateliers. La FTQ n'a pas encore de guide pédagogique pour systématiser les façons de faire, ce sur quoi elle travaillera dans les mois suivants.

Le second volet découle des résultats du premier et invite à « revoir nos façons de faire ». Il faut adapter les contenus des cours de base aux nouvelles réalités et « s'assurer qu'ils intègrent l'approche pédagogique qui guide nos pratiques ». On veut uniformiser la présentation générale des cours et des guides de formation. Quant au troisième volet, il invite à « créer des lieux de réflexion et d'échange ». On veut donner de la visibilité au réseau de la formation syndicale et développer des lieux d'analyse de pratiques et d'action pour les responsables à l'éducation des syndicats et des conseils.

À l'automne 2001, Esther Désilets se joint à l'équipe du service de l'éducation où elle a pour premier mandat de revoir les pratiques pédagogiques de la FTQ. Elle travaille alors avec les autres membres du service et les affiliés à la révision des cahiers de formation et des outils qui les accompagnent. Elle réalise ainsi qu'il y a un écart entre le discours soutenant la formation et les cahiers de formation.

Toute la philosophie derrière la formation à la FTQ (Partir du connu pour aller vers l'inconnu – Faire confiance au groupe) appuyée de pratiques pédagogiques facilitant une participation très active dans les cours faisaient en sorte que nous étions à peu de chose près de ce que nous avons appelé par la suite l'approche expérientielle. Il y avait cependant un écart entre les guides de formation et le discours soutenant la formation des formateurs et formatrices. Par souci de les soutenir, on leur demandait de suivre de très près ces guides inspirés davantage par une approche traditionnelle. D'abord la théorie et ensuite la pratique. Intégrer l'approche expérientielle demandait un léger tour de vis. Tout simplement inverser le processus, mettre les participants et les participantes en situations concrètes, analyser avec eux et dégager les concepts pour une compréhension permettant de retourner à l'action. Donc, parce que c'était déjà participatif, et que dans le discours on revenait régulièrement sur la nécessité de partir du groupe et de partir du connu, on était dans une situation très facilitante pour mettre en place l'approche expérientielle.⁵⁴

Des réalisations concrètes

Pour revisiter et renouveler l'approche pédagogique de la FTQ, on a d'abord observé et analysé des sessions de formation de formateurs et formatrices afin d'établir la pertinence de ce qui se faisait et la cohérence entre ce constat et ce que l'on retrouvait dans les guides de formation et les contenus des cours de base. On a ensuite réécrit les guides et les cahiers des participants et participantes en tenant compte de ce qui se passait concrètement dans la dynamique des sessions de formation. Enfin, on a formé les formateurs et formatrices dans le cadre d'un perfectionnement afin qu'ils intègrent l'approche expérientielle à leur pratique.

⁵⁴ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec d'anciens directeurs du service de l'éducation de la FTQ, avril 2022.

Selon Esther Désilet :

Il fallait pour nos formateurs et formatrices qu'on puisse travailler davantage sur le sens de notre approche, d'où la nécessité d'un perfectionnement pédagogique à l'intérieur duquel on a creusé encore plus ce que cela voulait dire comme changement de notre pratique. Après le perfectionnement, les formateurs et formatrices étaient plus à l'aise de travailler ainsi.⁵⁵

Ce que confirme Johanne Deschamps qui était alors directrice du service :

Si nous avons choisi de faire confiance aux pairs pour qu'ils deviennent des formateurs et des formatrices, ces derniers doivent aussi faire confiance aux membres. Si tu ne crois pas que les personnes sont capables de comprendre, tu n'as pas d'approche expérientielle!⁵⁶

Le perfectionnement pédagogique est devenu par la suite une activité régulière du service, un lieu d'échange privilégié pour les formateurs et formatrices. Enfin, pour maintenir la cohérence d'un palier à l'autre, le service a conçu un séminaire pour les personnes responsables de l'accompagnement afin de leur permettre de mieux questionner et soutenir leurs formateurs et formatrices.

⁵⁵ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec d'anciens directeurs du service de l'éducation de la FTQ, avril 2022.

⁵⁶ *Ibid.*

La formation à distance

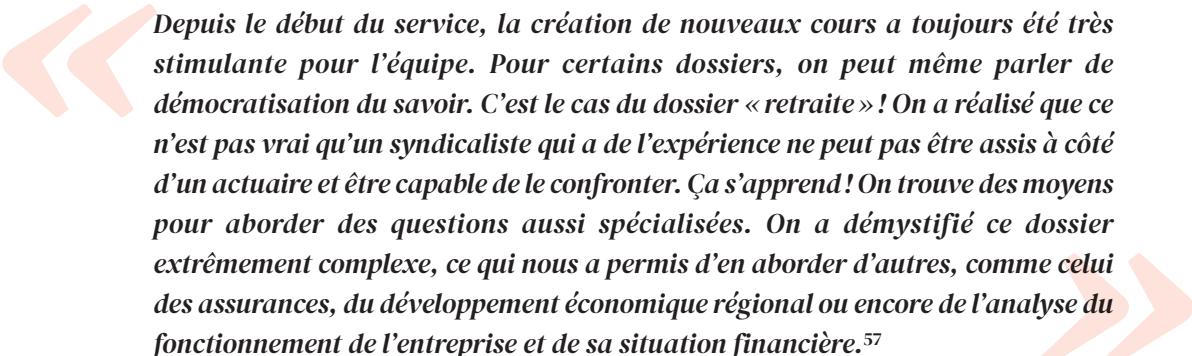
Par ailleurs, un nouveau sujet s'ajoute aux réflexions. Ainsi, alors que la formation à distance se développe un peu partout, plusieurs membres du comité d'éducation se demandent si celle-ci, et surtout la formation en ligne, peuvent être des réponses pour rejoindre les personnes qui vivent hors des grands centres. Certains pensent qu'elles peuvent attirer les membres plus jeunes. D'autres soulèvent qu'elles peuvent faire économiser des coûts de formation.

Lors d'une de ces rencontres, une personne spécialiste de la question est venue aider le comité d'éducation à démêler les différents concepts et réalités, et présenter les résultats d'une recherche-action sur l'apprentissage virtuel en entreprise. Les réactions sont mitigées. Bien qu'ils s'intéressent à ce qui est présenté, plusieurs se questionnent sur la façon d'arrimer une formation à distance à la formation syndicale telle qu'on la pratique à la FTQ. On considère que ce sont deux réalités fort difficiles à conjuguer. Cependant, les membres plus jeunes, plus familiers avec la technologie et à l'aise avec l'autoformation, en demandent, estimant entre autres que la formation en ligne fait économiser du temps. On envisage alors d'approfondir bientôt la question.

Des dossiers en développement et en évolution

De nombreuses formations s'ajoutent régulièrement à la programmation du service alors que les nouvelles problématiques, syndicales, politiques et sociales engendrent des demandes de formation. C'est le cas des dossiers comme celui des caisses de retraite et des assurances collectives, qui sont parmi les principaux avantages sociaux négociés et dont les coûts augmentent en flèche.

Pour Johanne Deschamps, alors directrice du service, le développement de nouveaux dossiers a toujours fait partie de l'ADN du service.



Depuis le début du service, la création de nouveaux cours a toujours été très stimulante pour l'équipe. Pour certains dossiers, on peut même parler de démocratisation du savoir. C'est le cas du dossier « retraite » ! On a réalisé que ce n'est pas vrai qu'un syndicaliste qui a de l'expérience ne peut pas être assis à côté d'un actuair e et être capable de le confronter. Ça s'apprend ! On trouve des moyens pour aborder des questions aussi spécialisées. On a démystifié ce dossier extrêmement complexe, ce qui nous a permis d'en aborder d'autres, comme celui des assurances, du développement économique régional ou encore de l'analyse du fonctionnement de l'entreprise et de sa situation financière.⁵⁷

Le dossier de la retraite

Même s'il fait l'objet de travaux et de formation depuis longtemps, le dossier de la retraite est devenu prioritaire pour les affiliés, comme en témoigne la participation aux activités de formation organisées par le service. En novembre 2000, lors d'un colloque FTQ-Fonds sur la gestion des caisses de retraite, qui a mobilisé plus de 600 personnes, le président Massé s'est engagé à agir sur le dossier de la retraite. « *Il faut agir rapidement pour avoir un meilleur contrôle sur les 100 milliards d'actifs des régimes complémentaires de retraite au Québec comme organisations syndicales.* » Il s'est engagé, au nom de la centrale et du Fonds de solidarité, à mettre sur pied un vaste programme de formation.

En suivi du colloque, une équipe s'est rapidement mise à la tâche pour élaborer un nouveau programme de formation sur les caisses de retraite et le service a ajouté à sa programmation la tenue d'un séminaire annuel sur la retraite.

⁵⁷ *Ibid.*

Le développement local et régional

Les collaborations entre la FTQ et la FFÉ dans le dossier du développement local et régional se poursuivent, entre autres dans la réalisation de tournées régionales, qui se terminent par une rencontre nationale. Le soutien obtenu dans le cadre du protocole UQAM-CSN-FTQ-CEQ est à souligner alors que son représentant⁵⁸ s'est directement impliqué et a obtenu l'appui d'universitaires au fait du dossier.

En 2004, la tournée des régions fait face à des enjeux particuliers alors que le gouvernement a quasiment aboli toutes les structures locales et régionales où les syndicats étaient présents, leur préférant une formule qui interpelle principalement les élus. À la suite de la tournée, une rencontre nationale à laquelle ont participé plus de 100 personnes a permis de réfléchir aux enjeux actuels et futurs et de dégager des pistes d'action communes à privilégier, dont le maintien de la concertation des acteurs régionaux malgré la décision gouvernementale.

Toujours prioritaire : la santé et sécurité du travail

La formation en santé et sécurité occupe toujours une place très importante à la FTQ et dans les syndicats affiliés. Grâce au travail des syndicats, des gains majeurs ont permis de rendre les milieux de travail plus sécuritaires, mais tous sont conscients que la prévention demeure le meilleur moyen d'éviter les accidents et les maladies du travail. Il faut toutefois agir aussi lorsque des accidents et maladies surviennent. Le service forme donc les dirigeants des syndicats locaux et les conseillers syndicaux au sujet des mécanismes entourant la réparation, le soutien et la défense des travailleurs accidentés ou malades.

L'intégration de l'audiovisuel a permis d'enrichir les formations. Ainsi, lors d'un cours portant sur l'aspect médical à la Commission des lésions professionnelles (CLP), on s'est penché sur « le contre-interrogatoire du témoin-expert (un médecin) » en utilisant une vidéo pour illustrer le propos du témoignage, ce qui était assez nouveau.

⁵⁸ Vincent Van Schendell a collaboré à l'ensemble de la démarche avec l'équipe de la FTQ.

De même, lors d'un séminaire où l'on abordait la question de l'examen des problèmes dorso-lombaires, le docteur Richard Lambert a fait sa démonstration en utilisant un cobaye pour montrer comment un médecin spécialiste arrive à détecter les signes cliniques de ce type de problème. L'utilisation de l'audiovisuel a permis aux participants de voir en gros plan les manipulations cliniques. La réflexion sur le dossier a aussi mis en évidence la faiblesse de certains examens faits par des spécialistes à la solde des employeurs.

En 2008, les cours de santé et sécurité du travail de la FTQ font peau neuve. Après deux années de travail et de réflexion des membres du comité d'éducation, le service présente les cours révisés. Plusieurs objectifs ont guidé le comité technique chargé de la révision des cours de base. La FTQ avait pour préoccupation que ce cours s'adresse à toute personne occupant une fonction syndicale et non seulement aux membres s'occupant du

dossier de la santé et sécurité du travail. Parce que la loi et les règlements sont loin d'avoir réglé tous les problèmes, il faut démontrer l'importance de la mobilisation autour de la prévention et mettre l'accent sur l'approche avec les membres comme outil de changement dans le milieu de travail.



Vincent Lecolier

Le Camp des jeunes

Parmi les nouvelles activités auxquelles le service collabore, le Camp des jeunes est de plus en plus populaire. Organisé initialement pour les membres du comité des jeunes de la FTQ en 2001, le Camp sera rapidement ouvert à plus de militantes et militants. Ils y ont l'occasion d'approfondir des dossiers syndicaux et des dossiers sociopolitiques en compagnie de conférenciers. Le Camp permet également d'approfondir des questions qu'ils n'ont pas nécessairement l'occasion de traiter dans leur travail syndical quotidien de soutien aux membres, de défense des griefs, etc.



Éric Lavoie et Renaud Ledoux, SCEP 145

« C'est la rencontre de la jeunesse en action et du syndicalisme citoyen qui s'incarne dans cet événement. Des échanges d'idées productifs nous permettent d'apprendre de l'expérience des autres. »

Marie-Ève Gervais et Nicolas Dorval, SCFP 1244

« Le panel nous a permis de voir concrètement comment les partis politiques peuvent influencer sur les enjeux qui nous touchent en tant que jeunes travailleurs et travailleuses. La qualité des échanges était tout à l'honneur de la FTQ. »⁵⁹

⁵⁹ Le Monde ouvrier, sept.-oct. 2009.

Les années
2009 à 2014

DES ANNÉES DE GRANDE MOBILISATION

Au début des années 2010, la situation est loin de s'améliorer pour les travailleurs et travailleuses ainsi que pour les syndicats qui les représentent.

Au niveau fédéral, les discours et attaques de la droite prennent un nouvel élan sous le gouvernement Harper. Les conservateurs veulent affaiblir les syndicats en leur imposant de nombreuses contraintes rendant la syndicalisation encore plus difficile. Ils saccagent le régime d'assurance-emploi en augmentant les exigences, ce qui a pour effet que de moins en moins de personnes y ont accès. Le taux de chômage est toujours très élevé, notamment chez les jeunes. Sur le plan économique, on subit indirectement la crise du scandale des papiers commerciaux qui affecte l'économie aux États-Unis et provoque des ralentissements dans l'économie au Canada et au Québec.

Quant au gouvernement québécois il est toujours concentré sur son objectif du déficit zéro, et les pressions de la droite sont énormes pour réaliser des compressions dans les services publics. Il poursuit son ménage dans les organismes pour en abolir ou en fusionner plusieurs, dont certains comportent une représentation syndicale, comme le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTMO), la Commission de l'équité salariale, etc.

La résistance s'organise partout. Des manifestations monstres mobilisent des milliers de personnes et des alliances se tissent un peu partout pour réagir à ce vent de droite. Un grand mouvement s'organise chez les étudiants, qui contestent la volonté du gouvernement québécois d'augmenter considérablement les frais de scolarité dans les universités. La mobilisation étudiante des « carrés rouges », appuyée par l'ensemble des forces progressistes, sera considérée comme un modèle, dans son organisation comme dans les résultats obtenus par les leaders étudiants. C'est dans ce contexte que la formation politique redevient une priorité du service de l'éducation.

Nouveau questionnaire sur la formation syndicale

En 2009, le service consulte les syndicats affiliés⁶⁰ et les conseils régionaux afin de vérifier leurs besoins pour les années 2010 et d'enrichir la réflexion pour améliorer les pratiques syndicales. Le contexte s'y prête d'autant plus qu'il y a plusieurs nouvelles personnes au service de l'éducation ainsi que parmi les dirigeants des syndicats affiliés et chez leurs responsables de l'éducation. On veut donc les informer sur les pratiques et les services offerts par le service de l'éducation et vérifier leurs besoins. Selon Johanne Deschamps, qui a été à la direction du service pendant près de 15 ans :

« Une des forces du service de l'éducation est sa capacité à se remettre en question. Ainsi durant les années 1990, un comité a eu pour mandat de revoir le fonctionnement de l'éducation à la FTQ, pour finalement confirmer que les choix qui avaient été faits à l'origine étaient toujours aussi pertinents. En 1999 et en 2009, lorsqu'on a senti que les affiliés semblaient moins satisfaits ou participaient moins, le service a réalisé des enquêtes en allant rencontrer la direction des syndicats et leur responsable à l'éducation, ce qui a entraîné des changements importants et ouvert de nouvelles perspectives de travail, mais sans jamais remettre en question les orientations pédagogiques. Les comités élargis étaient aussi une occasion de revoir certaines pratiques et de discuter de nouveaux enjeux. »⁶¹

Le rapport sur la consultation réitère que l'adhésion aux principes de base de la formation syndicale est toujours vivante mais que de nouveaux enjeux sont présents, qui vont nécessiter une réflexion plus approfondie et, dans certains cas, le développement d'une nouvelle offre de formation. La question de l'évaluation et du transfert des apprentissages est au centre des besoins recensés.

⁶⁰ Consultation sur la formation syndicale, rapport final et recommandations du comité d'éducation, novembre 2009.

⁶¹ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec d'anciens directeurs du service de l'éducation de la FTQ, avril 2022.

Au regard de la pédagogie, même si le principe de la coanimation n'est pas remis en question, il est parfois difficile à appliquer, pour des raisons financières ou par manque de formateurs et formatrices. On remarque aussi que les bases et l'importance de la coanimation sont parfois méconnues. Il faut donc les faire connaître, entre autres par une publication pédagogique.

La question de l'utilisation des nouvelles technologies est aussi abordée lors des rencontres, et si certains manifestent de l'ouverture pour qu'on les utilise davantage, d'autres s'y opposent carrément parce qu'ils considèrent que la dynamique de groupe et la solidarité au cœur des formations peuvent difficilement se vivre à distance. Pour répondre aux attentes de plusieurs, le comité d'éducation met sur pied un comité de travail pour faire le point sur les technologies déjà utilisées en formation, notamment dans plusieurs syndicats. Un contrat est donné pour faire un état des lieux sur toute la question des nouvelles technologies en formation⁶², qui allait servir lors d'une journée de réflexion.

Pour la formation des formateurs et formatrices et leur perfectionnement, on est satisfaits de ce qui a été réalisé durant les dernières années et on veut que la FTQ poursuive son travail, notamment sur le perfectionnement pédagogique et les contenus. À cette fin, le service produit, en 2010, le *Guide des méthodes pédagogiques* pour les appuyer dans leur animation.

La première partie du Guide présente « l'approche expérientielle au cœur du projet pédagogique de la FTQ ». On y retrouve une section sur les principes et les conditions d'apprentissage des adultes, une deuxième sur la pédagogie de la solidarité et une dernière sur les contours du projet éducatif de la FTQ.

La seconde partie du Guide présente les activités pédagogiques, les méthodes et les outils utilisés dans la formation syndicale.

62 Louis Neamtan-Lapalme, *L'intégration des TIC et de l'apprentissage virtuel dans les formations de la FTQ : rapport final*, novembre 2011.

Concernant la formation des conseillers et conseillères, plusieurs syndicats sont préoccupés par le grand nombre de départs à la retraite. Ils doivent former les personnes qui vont remplacer les absents, et ils ne sont pas tous en mesure de le faire ni d'instaurer un mode de compagnonnage pour faciliter leur intégration, puisque ceux qui restent sont déjà surchargés. On reconnaît que l'offre de formation de la FTQ est intéressante, avec le programme du Collège FTQ-Fonds ainsi que les nombreux séminaires spécialisés qui s'adressent aux conseillers et conseillères, entre autres sur l'arbitrage de griefs, les législations du travail, les régimes de retraite, etc. On est aussi satisfaits d'apprendre que de nouvelles formations sont en développement, notamment une offre de formation économique développée par la FTQ et le Fonds de solidarité.

La formation syndicale en temps de crise

En octobre 2011, le comité d'éducation se penche sur la question de la formation syndicale en temps de crise avec la collaboration de la professeure Mélanie Laroche⁶³. On s'interroge afin de voir comment on peut intégrer dans les formations les différents types de crises qui peuvent affaiblir les milieux de travail, par exemple les crises politiques, économiques, financières et même sociales.

63 Mélanie Laroche est professeure agrégée de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal ; elle a collaboré avec la FTQ à plusieurs dossiers.

GUIDE DES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES



Illustration de la page couverture du *Guide des méthodes pédagogiques*, révisé en 2020



Lorsque les gouvernements attaquent de front les syndicats et cherchent à les discréditer, cela a aussi pour effet de miner les relations de travail à peu près partout. Le fait de présenter la plupart du temps une image négative des syndicats engendre du cynisme, tant chez les syndiqués que chez les non-syndiqués. On continue trop souvent de traiter les travailleurs syndiqués de « gras durs » alors que depuis les années 2000, les crises

économiques ont eu pour effet que les gains sont surtout du côté patronal lors des négociations. Les menaces de fermeture et les abolitions de postes ont fait en sorte que bien des syndicats ont subi des reculs importants dans les conditions de travail de leurs membres. Le dossier des régimes de retraite est un exemple frappant de ces attaques du monde patronal alors que ce dernier tente d'éliminer les régimes à prestations déterminées pour les remplacer par des régimes à cotisation déterminée beaucoup moins intéressants.

Malgré la présence de gouvernements de tendance à droite, les syndicats ont de la difficulté à aborder avec les membres la question de la nécessité de l'action politique durant les activités de formation. Pour y arriver, il faut éviter que la formation politique soit automatiquement associée à de la formation partisane. Il faut donc repenser les façons de faire, varier les activités et créer de la cohésion en restant proche des membres. Plusieurs pistes d'action sont proposées sur lesquelles le comité se penchera dans les années suivantes.

Une nouvelle offre de formation économique

Comme la situation économique continue à semer de l'inquiétude, les négociations se font de plus en plus difficiles, les employeurs étant partout en demande pour réduire les conditions de travail. Pour faire face à l'inquiétude et à l'instabilité qu'elle entraîne dans les entreprises, le président, Michel Arsenault, demande au service de l'éducation et à la Fondation de la formation économique du Fonds de travailler ensemble à développer une offre de formation pour prévenir et agir syndicalement afin de protéger les emplois. Il souhaite que les conseillers et les dirigeants locaux apprennent à comprendre les états financiers des entreprises pour en évaluer la situation financière et trouver des solutions aux problèmes qu'elles rencontrent. Un comité technique est formé pour participer à la définition des objectifs et du contenu visé. Il est composé de plusieurs personnes représentant des syndicats affiliés ainsi que l'équipe du service Urgence-emploi.

La formation sera donnée par une équipe constituée d'un membre du service de l'éducation de la FTQ et d'un autre de la Fondation économique du Fonds. On réalise rapidement qu'être en mesure d'analyser les états financiers et le bilan d'une entreprise est certes important, mais que ce n'est qu'une des dimensions de l'entreprise qu'il faut connaître. Aussi, on constate que rares sont les syndicats qui ont accès à cette information et que, lorsqu'ils y ont accès, l'information n'est pas à jour. Pour élaborer le contenu d'une formation qui permette une analyse en profondeur, les responsables du projet vont s'inspirer de la démarche utilisée par le service Urgence-emploi, qui permet d'évaluer l'état de santé des grandes fonctions de l'entreprise : direction, marketing et vente, production, finances et gestion des ressources humaines.

La formation développée part de la prémisse que les travailleurs et travailleuses connaissent généralement très bien leur entreprise et son secteur d'activité. Ils sont en mesure de repérer rapidement ce qui ne fonctionne pas et souvent même de proposer des solutions à l'employeur. Les conseillers et conseillères doivent donc faire confiance aux militantes et militants des syndicats locaux et les intégrer dans l'analyse de leur milieu de travail. Pour les aider, deux formations seront élaborées, l'une s'adressant aux conseillers et conseillères et l'autre aux militants et militantes, qui sont leurs yeux sur le terrain.

Les Travailleurs et travailleuses unis du commerce et de l'alimentation (TUAC) ont organisé une rencontre de leurs membres qui ont suivi la formation économique préparée par la FTQ et le Fonds de solidarité afin de poursuivre une réflexion et de partager leur expérience et les retombées de la formation économique reçue.



Formation économique de la FTQ et du Fonds de solidarité FTQ organisée chez les TUAC-501 en mai 2013

Témoignages⁶⁴

« L'employeur doit nous fournir l'information : avant, on pensait qu'on ne pouvait pas questionner ; maintenant, on sait qu'on peut et on est davantage capable de comprendre et de poser les bonnes questions. »

« Cela a changé notre vision de la compagnie. On a pu voir des réalités qu'on ne voyait pas avant, l'autre côté de la médaille. On sera plus vigilants, mieux équipés pour voir venir les problèmes et agir avant qu'il ne soit trop tard. On est aussi plus conscients que si on cherche des solutions pour aider la compagnie, cela a un impact positif pour nous. »

Les deux formations répondent clairement à un besoin, et rapidement, le service ne peut répondre à la demande. On décide alors d'organiser un perfectionnement de formateurs et formatrices pour que plusieurs personnes puissent donner la formation s'adressant aux militantes et militants de leur syndicat. Toutefois, le contenu de la formation étant complexe, peu d'entre elles se sont senties à l'aise de donner le cours après la formation, et un accompagnement a été nécessaire pour aider les personnes qui l'ont donné. L'expérience a donc démontré qu'il n'est pas possible de former des formateurs et formatrices pour tous les cours. Certaines formations spécialisées sont complexes et nécessitent des bases plus approfondies, que les formateurs et formatrices doivent acquérir pour arriver à bien transmettre la matière.

⁶⁴ Le Monde ouvrier, septembre-octobre 2013.

La formule des séminaires

Développer des formations pour les conseillers et conseillères n'est pas toujours simple. La plupart ont souvent de la difficulté à se libérer pour plus d'une journée et, si la formation dure plus longtemps et se donne en résidence, ils doivent parfois s'absenter en partie ou complètement durant la formation pour régler des problèmes, des situations de crise dans une entreprise ou encore pour se rendre à un arbitrage.

C'est pour tenir compte de cette réalité que le service offre des formats de formation plus souples, dont la tenue de séminaires d'une ou deux journées. Ce sont des lieux où l'on peut à la fois échanger sur ses pratiques et prendre connaissance de nouvelles politiques ou d'information qui pourra faciliter son travail. C'est le cas du séminaire sur l'arbitrage de

griefs auquel participent en grand nombre les conseillers et conseillères. Plusieurs d'entre eux ayant une formation juridique, la FTQ a fait un gain important en faisant reconnaître ces séminaires par le Barreau du Québec comme de la formation professionnelle continue pour répondre aux exigences de la profession.

Si les séminaires s'adressent en priorité aux conseillers et conseillères, d'autres sont organisés pour aider les personnes responsables de grands dossiers ou engagées dans des activités de représentation. C'est le cas du Séminaire sur les enjeux de l'emploi qui s'adresse aux personnes représentant la FTQ dans les instances régionales et sectorielles de la Commission des partenaires du marché du travail.



Éric Boité



En appui à notre action collective

« En appui à notre action collective » est le thème choisi par le service pour le programme de l'année 2012-2013. Ce thème, qui lie formation syndicale et action collective, ramène à un moment clé des formations, quand il est question du transfert dans l'action, qui est souvent la garantie de l'atteinte de nos objectifs. La FTQ mise donc sur tout le réseau de l'éducation de la FTQ afin que les acquis des formations se transforment en actions concrètes pour faire avancer le projet de société porté par la centrale.

Les médias sociaux étant devenus incontournables pour rejoindre et mobiliser les membres, un nouveau cours a été préparé à la demande des affiliés afin de mieux outiller les sections locales à leur utilisation. On veut les aider à développer leur réseau, mais aussi les sensibiliser aux dangers d'une mauvaise utilisation de ces médias.

En conclusion

Des avancées importantes ont été faites dans plusieurs dossiers de formation durant cette période, notamment par le développement de plusieurs cours et la consolidation des pratiques pédagogiques. Toutefois, la question de l'intégration de la dimension politique dans les formations nécessite encore du travail. Il faut poursuivre la réflexion, car même en période d'accalmie, elle demeure au cœur des préoccupations syndicales et reviendra à l'ordre du jour des travaux du service et du comité d'éducation.

LE COLLÈGE FTQ-FONDS DE SOLIDARITÉ Un rêve devenu réalité

Le Collège amorce ses activités de formation en janvier 2000 avec un programme pilote conçu et expérimenté au sein d'un premier groupe de 13 personnes. Deux autres groupes suivent rapidement, l'un en septembre 2000 et l'autre en février 2001.

Profitant de l'expérience des groupes précédents, le programme est évalué et modifié régulièrement, tant dans son contenu que dans sa forme.

« À l'origine le Collège avait pour ambition de préparer les conseillers et les conseillères des syndicats à faire face aux changements apportés par la mondialisation. Au fil des ans, cette vision s'est précisée pour devenir plus stratégique, plus conscientisante, plus préoccupée d'augmenter l'impact des pratiques sur le milieu. »⁶⁵

D'une durée de huit semaines, les premiers collèges sont divisés en deux blocs de quatre semaines dont six en résidence et deux à domicile. En principe, la semaine à domicile est réservée pour travailler au projet de synthèse et faire les lectures, mais plusieurs ont de la difficulté à ne pas retourner au bureau régler certains dossiers !

⁶⁵ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec des personnes présentes à l'origine du projet du Collège FTQ-Fonds ou qui y ont travaillé, avril 2022.

Dès l'automne 2001, après le projet pilote de trois groupes, le Collège procède à une évaluation préliminaire des premières expériences auprès des 40 personnes, dont une grande majorité de conseillers et conseillères, formées. En réponse au questionnaire d'évaluation qui leur était adressé, ils témoignent de l'impact très positif de cette formation⁶⁶.

Pierre Caron, Teamsters (2002)

« C'est une expérience dense, très intense. Juste de regarder des problématiques de façon structurée, ça change nos perceptions de ce qui se passe dans le monde. C'est beaucoup de travail mais je crois que le vécu nous prépare, chacun à notre façon à y participer. Le Collège, c'est une belle expérience mais l'aspect négatif, c'est la difficulté de se libérer pour une longue période. Particulièrement pour les jeunes et les femmes avec des enfants. »

Les participants et participantes formulent un certain nombre de suggestions pour faciliter la tâche aux personnes qui s'inscriront à l'avenir. On souhaite entre autres que les contenus théoriques et pratiques soient davantage liés à la réalité vécue. Même si les conseillers et conseillères sont en principe libérés de leurs tâches, plusieurs vivent tout de même des problèmes, notamment en matière de conciliation famille-études, car ils manquent de temps pour intégrer les apprentissages. Ils mentionnent qu'ils doivent aider à préparer le retour au travail pour prévenir les chocs entre la vie au Collège et le travail au quotidien.

Plusieurs changements sont apportés à la suite des commentaires recueillis. Ainsi, on est passés de huit à neuf et même dix semaines dès 2002, dont six en résidence. Les participants et participantes avaient ainsi davantage de temps pour travailler à leurs projets. Des sessions ont été ouvertes exclusivement pour les dirigeants des syndicats locaux. Des pressions ont été faites avec succès pour augmenter la présence des femmes.

⁶⁶ Le Monde ouvrier, mai-juin 2002.

On est ainsi passés d'une femme sur quatre dans les premiers collèges à une sur trois durant les années 2002 à 2004.

*Témoignages*⁶⁷

Manon Lupien, présidente du Local 5436 du SCFP (2002)

« [...] Le Collège m'a permis de m'ouvrir sur une foule de sujets sur lesquels je n'avais pas le temps de m'arrêter pour m'informer davantage. Cette formation, c'est un temps d'arrêt, une parenthèse dans notre vie palpitante de militante que je suggère à tous de faire.

Les militants, nous sommes des gens passionnés, souvent un peu excessifs. Étant de cette nature, j'ai vraiment profité de tous les aspects du Collège. Les conférenciers, les ateliers, les sujets apportés, c'est tellement riche comme apprentissage. Allez-y, il ne faut pas passer à côté de ça. »

Bernadette Rios, conseillère syndicale au SQEES-298 (2003)

« À l'époque où j'ai participé au Collège, j'étais conductrice pour le transport adapté et membre de l'exécutif de mon syndicat. Je considère que ce que j'ai appris au Collège m'a permis par la suite d'occuper un poste de conseillère syndicale. Cela m'a apporté de nouvelles connaissances, un réel plus à mon bagage de militante. Allez-y sans hésiter! Huit semaines de formation comme celles-là, ça nous apprend plein de choses, à vivre avec les différences de chacun et à apprendre de ces différences. »

⁶⁷ Les deux témoignages sont extraits du *Monde ouvrier* spécial produit en 2010 pour souligner les 10 ans du Collège.

DES AJUSTEMENTS EN CONTINU

Après cinq années de fonctionnement, alors que 145 personnes ont été formées à l'occasion de la tenue de onze collèges, la direction du Collège juge pertinent de revoir son programme. Plusieurs décisions sont prises, dont celles de réduire le nombre de sessions de trois à deux par année et d'en diminuer la durée, les ramenant à huit semaines dont cinq en résidence. On ajuste aussi le programme pour réduire certaines activités et ajouter des cours sur les structures du mouvement syndical, l'action politique et le leadership.

Une analyse des évaluations produites par les participantes et participants à la fin des sessions permet de relever les caractéristiques qui font qu'une activité est appréciée. Ainsi, on aime les activités qui « nous touchent personnellement », soit parce qu'elles permettent de s'exprimer, soit parce que le thème fait appel à l'aspect humain (par exemple à la question de la pauvreté et de l'exclusion). La qualité, le dynamisme et la capacité de communiquer de la personne invitée, de même que la nouveauté, font aussi en sorte qu'on apprécie une activité.

De 2005 à 2007, le Collège organise cinq sessions de huit semaines, et l'on commence à faire face à des difficultés de recrutement. Si le Collège est toujours très apprécié des participantes et participants, il est très exigeant pour ces derniers ainsi que pour les syndicats affiliés qui les libèrent dans le but d'y assister. La situation est particulièrement difficile pour les conseillers et conseillères, car ils n'ont pas toujours l'esprit libre pour y participer pleinement, même s'ils sont libérés de leurs tâches.

*Témoignages*⁶⁸

Alain Lacroix, local 1999 du syndicat des Teamsters (2005)

« Plusieurs de mes collègues ont participé au Collège avant moi et c'est ce qu'ils m'en ont dit qui m'a poussé à y aller. Pour moi, le Collège a été une expérience unique qui m'a apporté une ouverture sur le monde et qui m'a permis d'en apprendre sur les différentes stratégies syndicales de négociation. C'est une occasion incroyable pour apprendre à se connaître davantage et à connaître les autres. Je recommande à tout le monde d'y aller ! »

Laurent Lévesque, conseiller syndical au SCEP (2006)

« Sans jeu de mots, c'est la collégialité de cette expérience qui fait qu'elle prend tout son sens. C'est une grande rencontre d'apprentissage collectif construite des propos de conférenciers experts, soutenus par des débats, enrichis par l'expérience de tous et chacun. On y apprend sur une foule de sujets : politique, environnement, société, droit, histoire et surtout on y abat les idées reçues. Mais au-delà des apprentissages, le Collège est une occasion toute désignée pour marquer une pause et se questionner sur nos approches syndicales, nos motivations et nos objectifs ainsi que pour exalter nos compétences. Le Collège aura changé ma vie en me permettant de réaffirmer mon attachement à la cause syndicale, de développer des compétences et surtout en m'ouvrant davantage sur le monde. »

⁶⁸ Les deux témoignages sont extraits du *Monde ouvrier* spécial produit en 2010 pour souligner les 10 ans du Collège.

En mars 2007, à la suite des échanges avec le Bureau de direction de la FTQ, un projet de « collège modulaire » est élaboré pour répondre aux problèmes de libération des conseillers et conseillères durant huit semaines. Les directions syndicales seraient plus à l'aise si les semaines de formation étaient offertes de manière discontinue. En 2008, on expérimente un collège modulaire de six semaines en résidence à raison d'une semaine par mois. Toutefois l'expérience n'étant pas concluante, on revient à la formule des sessions en continu.

Pierre Gérin-Roze, président de la section locale 579 du SEPB (2008)

« Le Collège nous est présenté comme un “must” et c'en est un ! Je me considère extrêmement privilégié d'y avoir participé. Ça été une occasion exceptionnelle d'aller chercher de la formation, une possibilité formidable de rencontrer des gens de haut niveau dans leur domaine qui nous offrent la possibilité de nous développer, d'acquérir de nouvelles connaissances et de découvrir. Dans mon cas, ça m'a donné, sur le plan de l'écriture notamment, un sérieux coup de pouce. Le Collège, c'est aussi un temps d'arrêt formidablement ressourçant. Quand on est militant, on peut difficilement s'offrir une pause pour prendre le temps de s'asseoir, d'écouter, d'apprendre... C'est très rafraîchissant ! »

La réalisation d'un projet de synthèse est au cœur du travail personnel au Collège. C'est un travail de recherche et de réflexion sur une question choisie par le participant, qui favorise l'intégration des apprentissages et le lien avec la réalité syndicale. Le format évolue tout au long des années pour mieux tenir compte de la réalité et des contraintes des participants et participantes, comme l'explique France Laurendeau.

Au début, le projet était plutôt intellectuel. Plusieurs ne se sentaient pas à l'aise avec ce type de projet. On a donc changé pour que cela devienne un projet stratégique, qui serve dans leur milieu de travail. Notre approche était alors de leur faire choisir quelque chose qui était ancré dans leur milieu, petit, faisable, et qui va faire une différence chez eux. On leur disait «va faire quelques entrevues, fais un sondage court, va saisir ce qui se passe et essaie de transformer une petite affaire dans l'esprit de dynamiser ton syndicat.»⁶⁹

LES 10 ANS DU COLLÈGE

Le Collège célèbre ses 10 ans en 2010 et, à l'occasion de ce dixième anniversaire, *Le Monde ouvrier* publie un numéro spécial pour souligner ses réalisations. On y retrouve, entre autres, une présentation détaillée du Collège, un texte des dirigeants de la FTQ et du Fonds de solidarité de la FTQ, un texte sur les décideurs et les artisans, des tableaux sur les diplômés, des présentations de plusieurs professeurs invités et enfin, des témoignages de personnes qui ont suivi différentes sessions au Collège durant ces années.

Durant les années 2011 et 2012, le Collège doit ralentir ses activités à cause de la difficulté récurrente d'obtenir le nombre adéquat d'inscriptions. Un comité d'évaluation du Collège est constitué pour vérifier s'il atteint ses objectifs, s'il a les retombées souhaitées, s'il est pertinent et enfin si le format proposé est adéquat. Il décide de faire réaliser une évaluation indépendante et en confie le mandat à une équipe d'experts en évaluation de l'Université du Québec à Montréal.

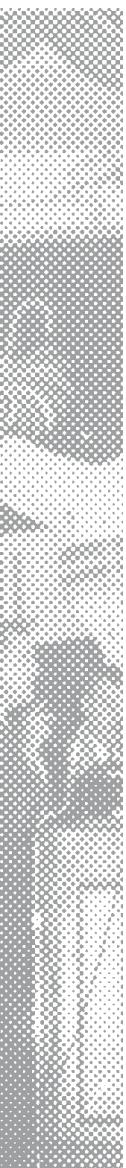
⁶⁹ Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec des personnes présentes à l'origine du projet du Collège FTQ-Fonds ou qui y ont travaillé, avril 2022.

Le rapport produit par l'équipe de recherche⁷⁰ fait le constat que si le Collège semble avoir atteint les objectifs d'apprentissage visés, ces objectifs ne correspondent pas suffisamment aux attentes des personnes consultées. En particulier, on rejoint de moins en moins de conseillères et conseillers, la clientèle visée au départ. Il apparaît aussi que bien qu'elle soit très intéressante, la formule de huit semaines est trop exigeante pour les participants ainsi que pour les syndicats affiliés et que c'est sans doute la raison du faible nombre d'inscriptions qui a entraîné l'arrêt temporaire des activités pendant l'année 2012.

Le rapport note aussi qu'il semble y avoir peu de transfert des apprentissages dans l'action et qu'il faut agir sur cette question. Tout en préservant la formule, le rapport recommande de diversifier l'offre de cours en proposant des formats plus concis et plus ciblés, dans une perspective de formation continue.

Un comité est mis en place pour faire le suivi des recommandations et consulter les syndicats afin de déterminer leurs besoins et attentes en matière de structure et de contenus de formation. On fait aussi une consultation auprès des directions syndicales et de groupes témoins afin de clarifier les compétences requises et les besoins de formation des conseillers et conseillères. À la suite de ce travail, on élabore une grille de compétences qui peut servir de référence pour la conception d'un programme de formation tournant autour des axes suivants : négocier, représenter, offrir du conseil stratégique, mobiliser et recruter.

⁷⁰ Alain Dunberry et Marie-Claude Poliquin, en collaboration avec Frédéric Legault, *Évaluation du Collège FTQ-Fonds, Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité et UQAM*, septembre 2012, 49 p.



Pour s'ajuster aux contraintes vécues par les conseillers et conseillères, qui arrivent difficilement à se libérer pour une longue période, on recommandait de développer différents formats de formation. Cinq modules d'une durée d'un à trois jours, sur des thèmes économiques, politiques et sur l'histoire syndicale, ont été conçus et offerts également aux dirigeants des syndicats locaux. Des séminaires d'analyse de pratiques ont été organisés sur des sujets d'intérêt ou d'actualité comme les questions du harcèlement psychologique, les disparités de traitement, etc. Plusieurs autres recommandations feront l'objet de suivi dans les années subséquentes.

Quant à l'organisation des sessions, trois sessions intensives de cinq semaines en résidence ont été offertes une fois par année entre 2014 et 2016 pour les conseillers et conseillères. De telles sessions ont aussi été offertes aux dirigeants des syndicats locaux en 2014 et 2016.

Les sessions de formation intensive en résidence sont maintenues et offertes une fois par année. Quant à la nouvelle offre de formation, elle est développée en étroite collaboration avec le comité et le service de l'éducation, et chacune des activités est conçue et animée conjointement par la directrice du Collège et un membre du service de l'éducation. Lors du départ à la retraite de la directrice du Collège, France Laurendeau, la direction et la coordination des activités du Collège seront intégrées à la programmation du service de l'éducation, sous la responsabilité d'Isabelle Coulombe.



Crédits: FTQ



**ENSEMBLE, EXIGEONS
UN SALAIRE MINIMUM**



AU CŒUR DU PROJET ÉDUCATIF

LES ANNÉES 2015 À 2022

La période 2015 à 2022 restera sûrement en mémoire longtemps dans les syndicats et dans l'ensemble de la société qui, en 2020, s'est arrêtée à cause d'une pandémie qui a paralysé les activités socio-économiques pendant près de deux ans.

Le début de la période est toujours marqué par les politiques d'austérité des gouvernements, provincial et fédéral, qui ont affaibli les services publics. La FTQ et ses syndicats affiliés poursuivent leur lutte contre les inégalités et mènent de front deux grandes campagnes, l'une afin de rehausser le salaire minimum et l'autre pour que les travailleurs et travailleuses aient une retraite à l'abri des soucis. Ils se battent aussi pour protéger les services publics ainsi que le régime de santé et sécurité du travail.

En ce qui concerne la situation économique, elle s'améliore petit à petit et les taux de chômage deviennent vite plus bas au Québec que dans les autres provinces. Un nuage se dessine pourtant. Alors que les entreprises sont en pleine relance, elles vivent de plus en plus des pénuries de main-d'œuvre qui ont de graves conséquences, non seulement pour le développement des entreprises, mais aussi pour le maintien des emplois, s'il devient difficile de répondre à la demande. La difficulté à recruter de la main-d'œuvre entraîne des retards de production et de l'insatisfaction chez les clients en plus de limiter le développement de plusieurs entreprises.



Normand Blouin

Des fusions lourdes de conséquences

Les travailleurs et travailleuses sont constamment affectés par des décisions politiques, certaines étant parfois positives alors que d'autres entraînent des conséquences sur leur vie et leur travail. Un bon exemple d'un effet négatif de certaines décisions politiques est l'adoption par le gouvernement du Québec, en juin 2015, de la *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et instituant le Tribunal administratif du travail*. Le nouvel organisme, la Commission des normes du travail, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST), est assorti du Tribunal administratif du travail pour couvrir tous les aspects qui relevaient des organismes précédents.

Cette décision à laquelle se sont opposées toutes les organisations syndicales entraîne des changements majeurs dans les pratiques de relations du travail. C'est désormais le Tribunal administratif du travail qui assume, entre autres, les compétences de la Commission des lésions professionnelles et de la Commission des relations du travail. Pour bien comprendre l'impact de cette réorganisation, un séminaire spécial est organisé par le service de l'éducation et le Collège pour les conseillers et conseillères afin de réfléchir aux moyens d'adapter les stratégies de représentation aux nouvelles caractéristiques du Tribunal administratif du travail.

Les changements découlant de cette réforme des structures auront aussi un impact sur les contenus de nombreuses formations offertes par la FTQ, qui seront revues et adaptées en conséquence.

Premier Séminaire sur l'éducation syndicale

En 2015, le service de l'éducation est très engagé dans la campagne de la FTQ « Ensemble pour un monde plus juste », qui vise à lutter contre les inégalités sociales et répondre aux attaques de la droite. En appui à la campagne, il élabore différentes activités de formation syndicale qui peuvent être utilisées dans différents contextes de rencontre avec les membres.

Comme l'exprime le secrétaire général, Serge Cadieux, « [...] On peut sensibiliser et informer pour mobiliser autour d'une ou plusieurs actions à mener, mais si nous voulons travailler à mobiliser afin de viser des changements durables, c'est par l'éducation, par la formation que nous y arriverons. La formation de nos leaders locaux, de nos militants et militantes est donc notre première arme pour amorcer des changements, non seulement au niveau politique, mais aussi dans toutes les actions que nous devons mener dans nos milieux de travail pour faire respecter les droits des travailleurs et des travailleuses et l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie.»

Au comité d'éducation élargi de septembre 2015, une réflexion collective permet de définir les bases du premier Séminaire sur l'éducation syndicale, qui se tiendra en avril 2016. Ce projet de séminaire émerge des discussions tenues par le comité d'éducation lors des rencontres précédentes. Dans la veine de la campagne « Ensemble pour un monde plus juste », le comité est préoccupé par la montée de l'influence de la droite et par la perte d'influence du mouvement syndical depuis les réformes de structures adoptées par le gouvernement du Québec. Alors qu'il faut agir et mobiliser les membres, on constate qu'il n'est pas simple pour les formateurs et formatrices d'aborder des sujets plus politiques durant les sessions.

Consciente de ce malaise, la directrice du service, Isabelle Coulombe, précise que « *le Séminaire sur l'éducation syndicale permettra de traiter des difficultés vécues parfois à aborder les sujets politiques en formation, de clarifier le rôle de multiplicateur des formateurs et formatrices, de revoir la place des valeurs syndicales dans les formations et enfin de réfléchir à la question du transfert dans l'action et du suivi de ce transfert* ».

Dans le discours d'ouverture du séminaire, Serge Cadieux insiste sur l'importance de cette activité, qui s'inscrit dans la continuité des actions entreprises pour mobiliser les membres et protéger les acquis sociaux. Il rappelle « *qu'il ne faut pas confondre action politique et partisanerie politique. Chaque année, la FTQ produit des mémoires sur des projets de loi déposés. Nous portons ainsi les positions et les revendications adoptées en congrès par les membres. Nous participons à des alliances ainsi qu'à de nombreuses tables de travail pour faire avancer nos priorités, notre projet de société. Nous avons ainsi contribué à doter le Québec de politiques sociales que l'on ne retrouve pas ailleurs en Amérique. C'est aussi cela faire de la politique! C'est dans notre mandat, dans nos responsabilités.* »

Tout était en place pour lancer la réflexion. Les échanges ont permis de faire le diagnostic de ce qui se fait comme éducation politique dans les formations syndicales de la FTQ et les syndicats affiliés et de comprendre les réactions des formateurs et formatrices, comme des participants et participantes. Ainsi, on constate un malaise chez de nombreux formateurs et formatrices, certains parce qu'ils associent la formation politique à la politique partisane alors que d'autres ne se sentent pas outillés pour soulever et animer des débats plus politiques. Il est toutefois évident que, durant une formation, les échanges à caractère politique sont davantage acceptés lorsqu'ils sont déjà intégrés dans le cours et surtout lorsqu'une formation ou un perfectionnement permet de s'approprier l'activité.

On a aussi réalisé que tout va bien lorsque les sujets traités sont proches de l'activité syndicale mais qu'il est plus difficile de promouvoir ou de faire connaître les objectifs sociétaux et syndicaux de la FTQ.



Séminaire de réflexion sur le rôle de l'éducation syndicale en avril 2016⁷¹

Des pistes de solution et d'action sont mises de l'avant, entre autres pour la formation et le perfectionnement des formateurs et formatrices ainsi que pour développer et faire connaître des outils d'aide au travail. Chacune des instances a aussi droit à des recommandations pour aider l'appropriation de l'action politique dans la formation. Pour Denis Dumouchel, vice-président de la FTQ représentant les conseils régionaux : *« Il faut investir pour multiplier la formation politique et pour intégrer ces questions dans nos cours. Ça va coûter beaucoup plus cher de ne rien faire. On n'a pas les moyens de ne pas travailler avec les 15 000 militantes et militants que nous formons chaque année. »*

En conclusion, les participantes et participants ont souhaité que cette formule de séminaire soit inscrite dans les pratiques du service et revienne sur une base régulière, par exemple entre chaque congrès. Cette volonté se traduira par une recommandation, adoptée lors du Congrès de la FTQ de novembre 2016.

⁷¹ *Le Monde ouvrier*, mai-juin 2016.

Lors du comité d'éducation élargi de septembre 2016, les membres ont fait le bilan du Séminaire, qu'ils ont évalué de façon très positive. Par la suite, la plupart des syndicats affiliés ont mis en action différents moyens pour faire avancer l'action politique dans leurs rangs ainsi que dans leurs formations.

Le service et le comité d'éducation vont poursuivre le travail amorcé en se penchant sur deux thèmes de réflexion, soit l'intégration de la formation politique dans toutes les formations et le soutien pédagogique à développer pour faciliter la réflexion et l'appropriation des dimensions sociopolitiques dans les formations.

Entre deux Congrès

Entre 2016 et 2019, les attentes politiques de la FTQ sont en partie satisfaites alors que le parti du gouvernement très conservateur de Stephen Harper est remplacé par le Parti libéral de Justin Trudeau. On voit, entre autres, des améliorations au programme d'assurance-emploi, notamment pour les travailleurs saisonniers qui reçoivent des mesures de soutien lorsqu'ils n'arrivent pas à cumuler suffisamment de semaines. Les rapports avec les syndicats et les mouvements sociaux s'améliorent aussi considérablement, donnant un peu d'air après toutes les années de fermeture et de menaces du gouvernement Harper.

À la veille des élections provinciales de 2018, les conclusions du Séminaire sur le rôle de l'éducation syndicale et l'action politique reviennent à l'avant plan et doivent être mises en œuvre dans la formation syndicale, là où elles ne le sont pas déjà. Plusieurs formations sont organisées pour aider les formateurs et formatrices à débattre des enjeux de l'élection qui approche. Des formations sont aussi organisées dans différentes régions pour encourager et soutenir la mobilisation et faire connaître les propositions préparées par la FTQ pour les soumettre aux différents partis politiques. La FTQ veut que les candidats se prononcent sur les revendications syndicales, dont celles d'un salaire minimum à 15 \$, de la fin des compressions dans le secteur public et de la couverture des médicaments dans le système de santé.

Malgré sa promesse de redistribuer les surplus générés par les politiques d'austérité, le gouvernement libéral de Philippe Couillard sera remercié lors des élections de 2018. Il est toutefois remplacé par François Legault à la tête de la Coalition Avenir Québec (CAQ), dont le programme et le discours sont pour le moins inquiétants pour le milieu syndical.

NOUVELLES AVANCÉES DES FEMMES EN FORMATION SYNDICALE

L'année 2015 a été une année importante pour les femmes de la FTQ alors que se tient la première édition de l'École des femmes et que le service de l'éducation conçoit une formation en santé et sécurité du travail spécifiquement développée pour répondre aux besoins des femmes syndiquées.

LA PREMIÈRE ÉCOLE DES FEMMES DE LA FTQ

À la suite d'une résolution adoptée à l'unanimité au Congrès de la FTQ de 2013, la centrale met sur pied une « École des femmes » qui se tiendra tous les deux ans, en alternance avec la Rencontre biennale de réflexion en condition féminine. Organisée conjointement par le service de la condition féminine, le service de l'éducation et le Collège FTQ-Fonds de solidarité, l'École des femmes de la FTQ a pour objectifs de développer et renforcer les compétences des femmes, de leur donner le goût de s'impliquer davantage et de les encourager à prendre des postes de responsabilité dans les structures et les instances syndicales.



La première École se tient en novembre 2015. D'une durée de cinq jours, la session s'adresse à trois groupes distincts et accueille 65 participantes. Le premier groupe, « La relève syndicale » s'adresse aux femmes plus jeunes ou à celles qui ont moins d'expérience et qui ont le goût de s'impliquer. Le second, « La santé et sécurité du travail », s'adresse à des femmes déjà impliquées qui ont suivi le cours de base et qui veulent comprendre davantage la santé et sécurité du travail. Le troisième, « Le leadership », s'adresse aux femmes qui ont déjà des postes électifs dans des fonctions de leader. Bien que chaque groupe ait un programme distinct, plusieurs conférences s'adressent à l'ensemble des participantes, dont un « Panel sur les femmes au pouvoir », une « Conférence sur l'histoire des femmes au Québec et à la FTQ » et une « Conférence sur l'état de santé du mouvement féministe dans le contexte actuel. »

FEMMES ET SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Le dossier de la santé et sécurité du travail interpelle les syndicats sur bien des aspects, mais étrangement, la FTQ n'avait pas de formation spécifique pour répondre aux besoins des femmes syndiquées. L'idée de développer un nouveau cours a pris forme au comité de la condition féminine, et le service de la condition féminine s'implique dans sa conception avec le service de l'éducation. En plus d'approfondir quelques aspects de la santé et de sécurité du travail pour mieux sensibiliser leurs milieux de travail aux problèmes vécus par les femmes, le cours vise à les habiliter à développer leur argumentation pour que la structure syndicale intègre mieux les questions relatives à leur santé et à leur sécurité.



Les 60 ans de la FTQ

Le programme du service de l'éducation 2017-2018 célèbre les 60 ans de la FTQ. Il faut se souvenir! De ses bons coups, des luttes qui ont permis de faire avancer les droits des travailleurs et travailleuses, des actions qui ont mobilisé des milliers de militantes et militants. Il faut aussi se souvenir des attaques subies par les travailleurs et travailleuses, des politiques d'austérité qui ont entraîné une baisse importante de la qualité des services publics, des coupes dans les programmes d'assurance-chômage, devenue assurance-emploi alors même que de moins en moins de personnes y ont accès.

La formation syndicale est un lieu important pour revenir sur notre histoire, pour ne pas oublier, pour demeurer vigilants et maintenir notre action politique. Trois grandes campagnes nationales vont interpeller les formateurs et formatrices qui constituent des relais importants pour transmettre de l'information. Les trois sujets de campagne sont « Les clauses de disparité de traitement (clauses « orphelin ») », qui touchent particulièrement les jeunes, « Une retraite à l'abri des soucis! » qui demande la bonification du régime public de retraite, et la revendication d'un salaire minimum à 15 \$.





Deuxième Séminaire sur la formation syndicale : conjuguer apprendre et agir

Les préoccupations entourant la pédagogie sont aussi au programme alors que le comité d'éducation élargi de 2017 est invité à réfléchir sur la question de « l'ingénierie de programme de formation » avec le professeur agrégé au département d'Éducation et de Formation spécialisée de la Faculté des Sciences de l'éducation de l'UQAM Alain Dunberry. Les membres du comité vont échanger sur la façon dont ils structurent leur programme de formation et sur comment ils

s'assurent qu'il répond aux besoins et qu'il a un effet positif sur les pratiques syndicales.

La réflexion se poursuit au comité élargi de 2018 avec le professeur titulaire à l'Université de Sherbrooke Jean-François Roussel, un spécialiste de la question du transfert des apprentissages. Dès le début de la rencontre, on constate que les membres du comité ont de la difficulté à cerner le niveau de transfert des apprentissages des personnes formées. Ils ont l'impression que les participants et participantes ne mettent pas toujours en pratique leurs apprentissages après leur retour au travail.

On décide d'en faire le sujet du deuxième Séminaire sur la formation syndicale. Comme le premier Séminaire, celui de 2019 rejoint plus de 150 personnes, en majorité des formateurs et formatrices, mais aussi plusieurs dirigeants et dirigeantes ainsi que des conseillers et conseillères.

Le transfert des apprentissages est au cœur de la réflexion de ces deux journées. La première est consacrée à la compréhension du concept du transfert des apprentissages et des facteurs qui le favorisent. La deuxième journée permet d'explorer ce qu'on peut faire de mieux ou autrement pour accroître le transfert dans nos milieux respectifs.



En ouverture du Séminaire, Johanne Deschamps jette un regard historique sur le projet pédagogique de la FTQ et la préoccupation du transfert. Ce n'est pas d'hier que le service y réfléchit. C'est l'une des principales préoccupations qui ont guidé la mise en œuvre du projet pédagogique de la FTQ, car la formation doit mener à l'action et il faut se donner les moyens de mesurer les résultats.

Puis, Jean-François Roussel fait une présentation portant sur le concept et les pratiques à mettre en œuvre afin de favoriser le transfert. Il constate onze facteurs favorisant le transfert, qu'il classe dans trois catégories: les caractéristiques individuelles des apprenants, les pratiques pédagogiques et l'environnement de travail. Pour chacun des facteurs, il présente des pistes de travail possibles ou des actions possibles. Lors des échanges en atelier, les participantes et participants ont réalisé qu'ils tenaient déjà compte de plusieurs de ces facteurs dans leur pratique, surtout en matière de pédagogie, mais qu'il reste encore énormément à faire pour mieux suivre et accompagner les personnes après leur formation.

On retient entre autres des échanges qu'il faut garder la préoccupation du transfert des apprentissages tout au long du processus, de la conception de la formation jusqu'à l'accompagnement durant la formation et le suivi lors du retour des personnes dans leur milieu de travail, ceci afin de favoriser la mise en pratique des nouvelles connaissances et compétences acquises.

Évaluation de la formation économique FTQ-Fonds

La question du transfert dans l'action est aussi soulevée dans le cadre de la filière de la formation économique, qui s'est considérablement développée durant les années 2010. En 2018, après huit années de formation et le constat d'un ralentissement dans la demande, le service de l'éducation et la FFÉ décident de procéder à l'évaluation des deux principaux cours de la filière de formation économique. La réalisation en est confiée à Alain Dunberry.

Ces formations à caractère économique ont été développées pour répondre aux besoins des conseillères et conseillers ainsi que des dirigeants des syndicats locaux qui avaient de la difficulté à évaluer la situation financière des entreprises dans le contexte de la crise économique des années 2010. Les employeurs étaient alors souvent enclins à réduire les conditions de travail afin, prétendaient-ils, d'éviter des fermetures.

Dans son rapport, Dunberry⁷² rappelle qu'au début des années 2010 la pression des dirigeants était très forte pour former le plus grand nombre possible de participants et participantes, ce qui a eu pour effet que plusieurs syndicats inscrivaient des personnes qui n'avaient pas suffisamment d'expérience pour profiter de la formation offerte et l'utiliser ensuite dans leur milieu de travail.

Dans ses conclusions, Dunberry reconnaît l'intérêt et la pertinence de la formation et propose plusieurs pistes de solution pour corriger les éléments jugés plus faibles. Il suggère entre autres de concevoir le cours comme un premier élément d'une filière de formation économique, ce qui permettrait d'alléger le contenu et de bien l'arrimer à d'autres cours qui se donnent déjà (calcul des coûts de main-d'œuvre, négociation, etc.) ou qui pourraient s'ajouter. La formation de quatre jours qui s'adressait aux dirigeants des syndicats locaux est désormais une formation de deux jours, ce qui la rend beaucoup plus accessible, en termes de durée et de contenu.

⁷² Alain, Dunberry, *L'Évaluation de la formation économique FTQ-Fonds : rapport technique*, septembre 2018.

Des nouveautés au programme

Chaque année, le service procède à la révision de plusieurs cours et il en développe de nouveaux pour tenir compte des demandes des affiliés ainsi que des besoins présents dans les milieux de travail.

Des formations en lien avec la santé mentale

La question de la santé mentale préoccupe beaucoup les dirigeants et dirigeantes des syndicats locaux. Même en sachant que le travail peut rendre malades bien des personnes, tant sur le plan psychologique que physique, les atteintes à la santé mentale sont trop souvent associées à des faiblesses individuelles de personnes fragiles. Des employeurs tentent d'y répondre par un soutien individuel avec des formations sur la gestion du stress, des lignes téléphoniques de soutien, etc. On questionne peu le milieu de travail lui-même, ce qui a pour conséquence qu'on ne règle pas le problème à la source, comme on le fait pour des situations qui entraînent des blessures physiques. C'est pour réfléchir à cette question que des journées de réflexion sont organisées à Montréal et à Québec afin de partager les expériences et d'explorer des pistes de solution qui vont servir à la préparation de nouveaux contenus de cours en matière d'organisation du travail et de prévention des problèmes de santé mentale.

C'est un dossier qui peut être traité dans différentes filières de la programmation du service puisqu'il est souvent en lien avec l'organisation du travail et la santé et sécurité du travail. Il fait aussi partie des préoccupations des délégués sociaux et déléguées sociales, car il peut parfois entraîner des dépendances néfastes et peut même être une cause de suicide. Pour aider au travail de ces derniers, un nouveau cours, « La prévention du suicide : l'action syndicale en milieu de travail », a pour objectif d'aider les syndicats locaux à agir auprès de leurs membres qui présentent des comportements suicidaires.

Sur la question des dépendances, on constate une augmentation importante de la cyberdépendance. C'est pourquoi le service de l'éducation et le comité alcoolisme, toxicomanie et autres dépendances de la FTQ ont organisé une journée d'information et de formation sur le sujet. Cette activité a permis aux personnes présentes de se familiariser avec la problématique et de mieux reconnaître les signes précurseurs afin d'aider les personnes aux prises avec ce problème.

Le service a aussi développé un nouveau cours pour tenir compte de la nouvelle réglementation du *Code canadien du travail*. Le cours « Violence en milieu de travail : prévention et indemnisation », qui relève de la filière de la santé et sécurité du travail, s'adresse aux membres qui sont dans des entreprises sous juridiction fédérale.

Retraite et assurances collectives

La filière « retraite et assurances collectives » prend de plus en plus de place dans la programmation du service. Dans l'esprit de la campagne « Une retraite à l'abri du souci », deux nouveaux cours sont ajoutés au programme, « Le financement des régimes à prestations déterminées » et « Le placement des actifs d'un régime de retraite. » Sur la question des assurances collectives, alors que les primes d'assurances des régimes négociés augmentent continuellement, la FTQ mène une campagne pour un régime public et universel d'assurance médicaments. Quatre cents personnes participent à l'automne 2018 à un important colloque sur le dossier.



Formation des conseillers et conseillères

Pour répondre aux attentes souvent exprimées par les syndicats affiliés, la FTQ a développé le cours « La négociation collective et le contexte économique de l'entreprise » avec la collaboration de la FFÉ. D'une durée de deux semaines, cette formation spécialisée s'adresse aux conseillers et conseillères ainsi qu'à la relève militante désignée par les syndicats. Centrée sur la négociation, à partir d'un exemple concret, on y apprend d'abord à analyser en profondeur la situation d'une entreprise pour préparer les demandes syndicales et évaluer les demandes patronales. La deuxième semaine est consacrée à la simulation d'une négociation alors que le groupe est divisé en deux parties, la patronale et la syndicale. La préparation et la négociation des demandes sont au centre du travail de chacune des équipes, et l'analyse collective des choix faits, du processus et des résultats complète la démarche de formation.

Développement local et régional

Malgré l'abolition des structures qui soutenaient le développement régional et local, la FTQ et la Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité poursuivent leur programme de formation pour les militantes et militants des conseils régionaux de la FTQ.



La tournée régionale de 2015 et 2016 avait pour objectif de mobiliser les militantes et militants sur les enjeux de l'austérité et du développement économique des localités et des régions afin que les syndicats puissent jouer efficacement leur rôle malgré l'abolition des structures de concertation par le gouvernement. On veut, entre autres, créer des alliances pour développer une vision commune des régions et recréer des lieux de concertation où la société civile aura son mot à dire. La tournée régionale de 2018 et 2019 portait sur le thème de la transition juste de l'économie alors que plusieurs sont préoccupés par les changements climatiques et leurs effets sur les milieux de travail, l'emploi et les conditions de travail.



Diversité et droits de la personne

Cette période de l'histoire du service est aussi marquée par de plus fortes demandes des affiliés en ce qui a trait à des formations et des outils pour une meilleure inclusion des personnes issues des groupes à la recherche d'équité. Myriam Zaidi est embauchée en 2018 et devient responsable de l'élaboration du contenu de formation et de sensibilisation sur ces questions. Une nouvelle formation de base sur l'équité, la diversité et l'inclusion est développée et donnée par les affiliés afin de répondre à la forte demande de leurs syndicats locaux. La FTQ continue d'accompagner de près les équipes de formation des syndicats affiliés compte tenu de la sensibilité du sujet et de l'importance croissante qu'on accorde aux questions d'inclusion dans le monde syndical. Les responsables à l'éducation concernés envisagent aussi le développement d'une filière de formation sur les droits de la personne dans les prochaines années.

À l'automne 2020, la FTQ réaffirme son engagement dans la lutte contre le racisme systémique, notamment en mettant sur place un comité de travail composé de personnes racisées nommées par ses syndicats affiliés. En 2022, la FTQ lance sa campagne « Pour un syndicalisme antiraciste, sans compromis! », qui comprend des vidéos de sensibilisation et une trousse à outils qui présente plusieurs bonnes pratiques syndicales antiracistes. Ces outils ont servi et continueront de servir à concevoir des formations.

Des changements au Collège FTQ-Fonds

Au printemps 2016, le 25^e groupe a assisté à la dernière session de France Laurendeau, conceptrice et directrice du Collège depuis sa fondation. Depuis le début de ses activités, en 1999, le Collège a formé 365 personnes dans les sessions de formation intensives. À cela s'ajoutaient d'autres activités de courte durée, des séminaires et des modules de formation, ainsi que des formations organisées pour les membres du Bureau de la FTQ.

Le service de l'éducation de la FTQ intègre désormais les activités du Collège dans sa programmation. Ces activités ont été au ralenti entre 2016 et 2018 alors qu'une seule session intensive était offerte aux conseillers et conseillères en 2017 et une pour les personnes élues en 2018. Des sessions thématiques de durée variable ont toutefois été organisées. Elles visaient à approfondir des questions économiques, sociales et politiques relatives à l'exercice des fonctions syndicales.



Archives de la FTQ

Pendant cette période, le service a procédé à la révision de la formule s'adressant aux conseillers et conseillères afin de favoriser une plus grande accessibilité et un meilleur transfert des apprentissages dans leur travail syndical. Il s'agissait aussi de finaliser l'intégration des recommandations de l'évaluation réalisée plus tôt. Le programme de formation intensive sera désormais offert pendant six semaines en résidence sur une période de trois mois, favorisant l'alternance entre pratique et formation. Le projet reste au cœur de la démarche d'apprentissage. Entre les semaines de formation, les conseillères et conseillers sont appelés à mettre en place un projet qui répond à des besoins réels dans leur milieu. Des activités de codéveloppement sont prévues pour réfléchir collectivement à leurs réalisations et ainsi mieux ancrer les apprentissages dans leur pratique. Il est maintenant à espérer que cette nouvelle formule permette réellement de favoriser une plus grande participation.

2020 à 2022

FORMER DANS UN CONTEXTE DE PANDÉMIE !

Au début de 2020, le service a entre autres pour mandat de mettre en place des méthodes de soutien et d'évaluation du transfert des apprentissages dans un contexte de formation. Il veut aussi mettre à jour le *Guide du responsable à l'éducation*, dont la version date de 1977, qui est par conséquent peu utilisé par les syndicats alors qu'il pourrait être utile pour les personnes qui sont nommées responsables dans leur syndicat ou conseil. Il est aussi prévu d'organiser une nouvelle consultation des affiliés à l'automne 2020 « pour cibler les besoins et faire ressortir notre vision commune de l'éducation pour les 10 prochaines années », mais elle est reportée à l'hiver 2021.

Et vint la pandémie

Les années 2020 à 2022 sont évidemment caractérisées par les effets de la pandémie, qui a affecté toute la société. Peu de milieux de travail ont été épargnés. Heureusement, des mesures ont été mises en place pour aider les travailleurs et travailleuses ainsi que les entreprises à traverser cette crise. Durant les premiers mois, le service de l'éducation est très impliqué dans l'information aux syndicats affiliés ainsi qu'aux membres sur les programmes et mesures de soutien mis en place par les gouvernements, en particulier le gouvernement fédéral dont le soutien financier est significatif.

La programmation du service de l'éducation, comme celles des syndicats affiliés et des conseils régionaux, est complètement bouleversée alors que, comme l'ensemble de la société, la FTQ doit arrêter ses activités publiques à la fin du mois de mars 2020. Plusieurs formations sont annulées, mais la plupart sont reportées de quelques semaines.

Les formations qu'on arrive à organiser sont soumises à des contraintes – règles de distanciation et mesures d'hygiène, entre autres – qui en entravent le déroulement. À ce moment-là, il semble évident qu'il s'agit d'un arrêt de quelques semaines et qu'au pire les activités courantes reprendront en septembre.

Rapport annuel sur les personnes handicapées 2021

Faits saillants :

- Au Québec, la **représentation** des personnes handicapées équivaut à **0,8%** du total des effectifs des organismes publics assujettis à la Loi.
- Selon l'enquête canadienne sur l'incapacité et les données du recensement, la **cible** est de **10,5%**.
- Les personnes handicapées est le groupe visé qui possèdent l'**écart** le plus élevé entre sa représentation et la cible, soit un écart de **9,7%**.
- La **hausse de la représentation des personnes handicapées** constitue un **défi majeur au niveau de la dotation** pour les organismes publics et les organismes privés.

Webinaire à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées 2021



On tente toutefois de maintenir le lien en réalisant en ligne des formations de courte durée qui sont davantage à caractère informatif. Pour les autres cours, le service décide de tenter de les organiser en ligne tout en respectant l'approche expérientielle. On profite aussi de ce moment d'arrêt pour se pencher sur différentes plateformes de formation en ligne qui pourraient accueillir des pratiques pédagogiques comme celle de la FTQ.

Il n'était pas facile pour l'équipe du service de se tourner vers de la formation en ligne comme en témoigne le directeur du service, Jean Binet. « *Nous n'avons jamais été à l'aise avec le mode de formation en ligne, qu'on considérait comme très loin de nos pratiques et qui favorise difficilement les liens, la communication entre les participants et la solidarité du groupe en formation. Nous avons donc un défi majeur, celui d'adapter les formations en ligne en tenant compte de notre approche pédagogique expérientielle.* »⁷³

Le service réalise au fil des tests que cela est très exigeant et demande beaucoup de préparation d'adapter la formation dans un mode en ligne. Cela nécessite aussi la présence d'une troisième personne à la coanimation pour pouvoir soutenir les participants qui rencontrent des problèmes techniques. Les résultats sont plutôt positifs et permettent d'envisager des développements si la pandémie devait perdurer en septembre 2020.

73 Témoignage recueilli lors d'une rencontre avec des membres de l'équipe du service de l'éducation de la FTQ, mai 2022.

Un groupe de réflexion sur la formation en ligne est formé pour établir les bonnes pratiques à suivre lors de la formation en ligne. Les recherches réalisées par le service ont démontré que comparativement aux différentes approches étudiées, l'approche pédagogique de la FTQ était gagnante dans un contexte de formation en ligne, car elle permet un plus grand engagement des participants et participantes en dépit de la distance et de l'écran.

Un automne 2020 toujours incertain

Lors du comité d'éducation de septembre 2020, le service présente des changements importants pour la FTQ et les syndicats affiliés dans le financement des activités de formation en santé et sécurité du travail. La CNESST a modifié les règles dans l'utilisation des subventions qu'elle verse aux syndicats et impose désormais que les affiliés consacrent 75 % du montant de leur subvention à des activités de formation et d'information dans les domaines de la prévention des lésions professionnelles. De ce pourcentage, 20 % doit viser les priorités définies par la CNESST et 25 % doit servir pour des activités de formation et d'information en matière de réparation des lésions professionnelles. Déjà, depuis le début de l'année 2020, les activités liées aux différents processus de contestation des décisions rendues ne sont plus admissibles. C'est le cas des deux formations offertes par la FTQ « Contestations à la CNESST » et « Plaideurs et plaideuses au TAT (Tribunal administratif du travail) ».

L'organisation des formations

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, le personnel du service n'est pas moins occupé pendant la pandémie. Le travail d'équipe auquel on était habitués se déplace en ligne, avec tout ce que cela peut amener comme contraintes. La FTQ embauche Michel Du Cap, un formateur expérimenté dont les compétences techniques ont contribué à la mise en œuvre de l'approche expérientielle dans la formation en ligne.

La situation demeure incertaine pour la rentrée de septembre, mais le service entrevoit principalement de la formation en présence, même si quelques formations sont déjà prévues en ligne. On prépare un plan de rétablissement de la formation en salle et une Politique de reprise des activités de formation syndicale à la FTQ. Les règles de distanciation et les mesures d'hygiène dont le port du masque sont des conditions essentielles à la reprise des formations en présence.

Le service rédige un *Petit guide d'animation en ligne* qui énumère plusieurs points à surveiller lors de l'organisation de la formation afin de tenir compte de l'apprentissage expérientiel au cœur du modèle de formation de la FTQ. Ce guide est diffusé aux affiliés à la fin de l'automne.

Par la force des choses, on fait de plus en plus de formation en ligne. Les quatre semaines qui restaient du Collège FTQ-Fonds pour les conseillers et conseillères sont animées en ligne. La première semaine à distance contenait beaucoup d'exposés, ce qui était difficile pour les participants et participantes. Comme pour toutes les autres formations animées en ligne, on se rend à l'évidence qu'on ne peut pas maintenir les horaires de formation habituels. On décide alors de limiter le temps de formation à deux blocs de trois heures le matin et trois heures l'après-midi. Ce n'était évidemment pas aussi intéressant qu'en présentiel dans un Collège, où la communication avec et entre les participants est facilitée par une présence permanente, mais c'était un moindre mal compte tenu du contexte.

Plusieurs formations et activités du service sont organisées en ligne, comme la tournée dans le dossier du développement local et régional. Lors d'une journée de formation sur la prévention du suicide, on a expérimenté un premier jeu de rôles en ligne. L'activité a bien fonctionné et a été appréciée des participants et participantes. Cette formation, ainsi que les autres formations s'adressant aux délégués sociaux et déléguées sociales (DS), sont en forte demande dans toutes les régions du Québec à cause des impacts de la pandémie sur la santé mentale des personnes. Ces formations sont adaptées à une offre en ligne, tant pour l'animation que pour les jeux de rôles et les ateliers.

Fin 2020, le service de l'éducation fait quelques constats de son expérience. Il remarque que la formation en ligne peut fonctionner, mais elle demande de l'adaptation et beaucoup de préparation. La fonction de coanimation apparaît encore plus importante dans ce mode de formation. La fatigue engendrée par le mode virtuel est présente et il faut en tenir compte, d'autant plus qu'il y a encore beaucoup de personnes qui sont peu familières avec les outils technologiques. Les syndicats affiliés se tourneront en grand nombre vers la FTQ pour obtenir un soutien technique ou des conseils pour leurs activités de formation.

Au début de l'année 2021

Au début de 2021, la situation de la pandémie étant loin de se stabiliser, la direction de la FTQ établit que toutes les formations offertes jusqu'à la fin du mois de février seront données en ligne ou reportées.

Dans le cadre de la campagne pour s'opposer au projet de loi n° 59 qui visait à modifier le régime de santé et sécurité du Québec, une formation sur le projet de loi et ses enjeux a été organisée par les services de l'éducation et de la santé et sécurité du travail. Seize rencontres en ligne ont permis de rejoindre 740 personnes. La campagne a mobilisé tous les syndicats, qui ont aussi organisé des activités pour sensibiliser et mobiliser leurs membres. La campagne s'est poursuivie jusqu'à l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (loi 27).

Au cours de l'année, plusieurs formations sont reportées, et le service est amené à faire davantage d'expérimentation avec des activités en ligne. Par exemple, le « Séminaire retraite et assurances collectives » est animé en ligne à partir d'un studio et avec le soutien de techniciens. Ce séminaire, comme ceux en santé et sécurité du travail, attire beaucoup de personnes mais, comme pour toute conférence en ligne (webinaire, séminaire, etc.), il est difficile d'évaluer la réelle participation des personnes inscrites.

Bien qu'on garde provisoirement quelques formations courtes en ligne, en juin, on prépare le retour en présentiel à l'automne. Le programme 2021-2022 du service de l'éducation s'inscrit donc dans la perspective d'un retour à la normale sous le thème « La formation syndicale : levier de la relance ». Dans son mot de présentation du programme, le secrétaire général, Denis Bolduc, s'adresse, entre autres, aux formateurs et formatrices :

[...] Et c'est ici que votre rôle prend tout son sens et que votre participation devient primordiale. Parce que la formation syndicale est essentielle, c'est cette action collective qui nous donne les outils nécessaires pour prendre part à ces importants débats de société et pour provoquer les changements.

Nous saluons les formateurs et les formatrices, ainsi que toutes les personnes participantes qui ont su faire preuve de résilience et d'adaptation pour affronter les nombreux défis que représente la formation en ligne. Avec la vaccination qui progresse, c'est avec enthousiasme que la FTQ envisage la reprise des formations en salle, l'ADN de notre approche pédagogique. Il est important de rappeler que la formation syndicale correspond à la nature même du syndicalisme et créant des moments d'apprentissage, de prise de conscience et d'engagement militant.

Automne 2021

UN PAS VERS UNE « NORMALISATION » DES ACTIVITÉS

Le comité d'éducation élargi de septembre 2021 se tient en résidence, et la majorité des syndicats sont présents. Les membres du comité sont invités à faire le bilan de la période de pandémie et de son impact sur les activités de formation. Parmi les commentaires exprimés, on parle de perte de solidarité et de mobilisation. Les personnes présentes au comité élargi soulignent la perte de contact avec les membres et la difficulté à sentir le groupe et à connecter avec celui-ci lors de l'animation en ligne. Certains reconnaissent toutefois que les activités en ligne ont permis d'aller chercher des membres qui ne participaient pas avant aux formations. Le comité se questionne sur ce qu'il restera de la formation en ligne une fois que les restrictions seront levées.

Enfin, quelques syndicats rapportent les difficultés rencontrées lors des formations en présentiel malgré les mesures de protection en place. Certains membres ont dû quitter la formation, car ils s'étaient présentés sans le passeport vaccinal exigé dans les hôtels. On a aussi dû demander à quelques personnes de quitter la salle parce qu'elles avaient des symptômes de COVID. Preuve que tout n'était pas encore revenu à la normale!



Le contexte de la pandémie a obligé les syndicats à changer les méthodes traditionnelles de formation et de mobilisation. Sur la photo, les manifestants et manifestantes se préparent à un grand convoi automobile dans le cadre des négociations du secteur public

Hiver 2022

Même si la situation s'est améliorée à l'automne, les variants de la COVID prolongent la pandémie qui reprend de plus belle en janvier, et il faut encore une fois reporter des activités de formation. La formation en ligne se poursuit donc, et pour plusieurs formations qui nécessitent une présence en salle, il faudra attendre encore un peu. C'est le cas des formations de formateurs et formatrices qui sont déplacées en juin.

La formation en ligne est toujours appréciée pour la tenue des séminaires, qui rejoignent en majorité des conseillers et conseillères qui ne peuvent pas toujours se libérer ou se déplacer pour y assister. Le Collège pour les personnes élues a pu être organisé en résidence, avec cinq semaines bien remplies et des participants et participantes très intéressés et engagés. Un suivi et une évaluation sont prévus dans les six mois afin de déterminer les acquis retenus après ce temps et de voir comment ils sont appliqués dans les milieux de travail.

Tout au long de l'année 2022, le service reprend la plupart de ses activités habituelles, qui ne seront ralenties que par le travail d'organisation du Congrès.





UN
AVENIR
TOUT EN
DÉFIS!

L'histoire des cinquante années d'éducation à la FTQ, précédée du récit de tous les efforts accomplis pour mettre en place et développer le service de l'éducation de la centrale, montre à quel point la formation syndicale est une fonction essentielle du rôle des syndicats auprès de leurs membres et dans la société. Quelques caractéristiques de cette histoire démontrent que la formation syndicale a toujours sa place à la FTQ, chez les syndicats affiliés et les conseils régionaux.

Durant les années 1960 et le début des années 1970, il a fallu convaincre le Conseil du travail du Canada de reconnaître la pleine autonomie de son aile québécoise dans la formation de ses membres et de lui transférer sa part des cotisations allouées à la formation. Puis, la mobilisation des syndicats affiliés a permis de définir les principes directeurs du modèle FTQ, comportant les grandes orientations pédagogiques et le partage des responsabilités des différentes instances de la centrale en matière de formation. La définition et la mise en place du modèle pédagogique seront au cœur des travaux et obtiendront l'adhésion de tous lors du Congrès de la FTQ de 1977.

Au fil du temps, la formation syndicale s'est adaptée à différents contextes comme la crise économique de la fin des années 1970 et des années 1980. Ce fut l'occasion de développer une offre de formation pour aider les membres à traverser cette crise et à s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail de la fin de la décennie.

Les années 1990 ont été des années de développement mais aussi de remise en question. Le retrait du soutien financier des gouvernements fédéral et provincial a bien sûr eu un impact important sur la FTQ et ses affiliés, qui ont dû revoir leur offre et leurs formats de formation et chercher de nouvelles sources de financement. Le modèle pédagogique développé à la fin des années 1970 a aussi fait l'objet de questionnements et d'évaluations pour être finalement confirmé dans ses grandes orientations et sa pertinence. L'offre de formation a su évoluer pour s'adapter aux nouveaux enjeux présents, sur le marché du travail comme dans la société.

La réflexion autour de l'approche pédagogique s'est poursuivie durant les années 2000 et 2010 alors que des travaux importants ont permis d'améliorer plusieurs dimensions de la formation syndicale, notamment pour mieux appuyer le travail des formateurs et formatrices et leur perfectionnement.

Ce sont aussi les années qui ont vu naître et se développer le Collège FTQ-Fonds. Enfin, ces deux décennies ont été celles où la question de la formation politique est redevenue une priorité avec l'élection de gouvernements de tendance à droite et moins ouverts à la concertation sociale.

Quant aux dernières années, elles sont caractérisées par la pandémie de COVID-19 qui a ralenti toutes les activités de la vie syndicale comme de la société en général, et forcé le service de l'éducation à trouver des moyens de poursuivre les activités de formation si nécessaires à la cohésion syndicale.

Des enjeux et défis actuels et futurs

Le début des années 2020 est marqué par de nouvelles réalités et de nouveaux défis auxquels les syndicats n'ont jamais été confrontés. Les crises économiques, générant un taux de chômage très élevé, ont fait place à des pénuries de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs d'activité économique. C'est maintenant souvent la personne en recherche d'emploi qui pose ses exigences et négocie ses conditions de travail. On constate aussi que les travailleurs et travailleuses recherchent beaucoup moins la stabilité d'un emploi qu'on occupe toute sa vie, une tendance déjà présente à la fin des années 2010. Ils veulent bouger d'une entreprise à l'autre, d'un emploi à un autre, et la pénurie de main-d'œuvre encourage et facilite ce besoin de changement.

Cette nouvelle réalité a évidemment un effet sur la vie syndicale. Lorsque la majorité des membres sont insatisfaits de leurs conditions de travail, la mobilisation permet de négocier une entente en leur faveur. Or, si chaque personne insatisfaite quitte l'entreprise pour trouver de meilleures conditions ailleurs, cela ne facilite pas la négociation collective pour obtenir des changements qui profitent à tous ni pour créer une dynamique de solidarité dans le milieu de travail!



Manifestation pour sauver l'industrie de l'hôtellerie et ses emplois à l'automne 2020

On constate aussi que les nouveaux emplois continuent de se créer davantage dans le secteur des services que dans le secteur manufacturier. À défaut de trouver une main-d'œuvre disponible et stable, les employeurs du secteur manufacturier investissent davantage dans les technologies, ce qui leur permet de demeurer dans le marché et de se développer. La tendance s'installe aussi dans le secteur des services, qui se tourne vers les technologies pour compenser les difficultés de recrutement, comme on peut le voir de plus en plus souvent dans les commerces de l'alimentation, où des caisses électroniques remplacent le personnel affecté aux caisses et où des robots remplacent le personnel de manutention dans les entrepôts. Ces choix technologiques sont nécessaires dans le contexte actuel, car ils permettent de protéger des emplois, mais ils ont aussi des conséquences sur le niveau d'emploi, les exigences d'accès aux emplois et l'organisation du travail. La formation syndicale se révèle de plus en plus essentielle pour aider les syndicats locaux à apprivoiser ces changements et à négocier des clauses pour y faire face.

Sans prétendre que les pénuries de main-d'œuvre sont artificielles, il faut reconnaître que bien des personnes ont encore difficilement accès au marché du travail. D'autres choix peuvent donc contribuer à corriger les pénuries de main-d'œuvre. Ainsi l'ouverture à la diversité est une solution à promouvoir et à utiliser davantage, et les syndicats ont un rôle important à jouer, notamment pour faciliter l'intégration des personnes autochtones, des personnes issues de l'immigration, des personnes racisées, des personnes en situation de handicap, de même que les personnes moins scolarisées et celles qui sont depuis longtemps exclues du marché du travail. Il ne faut pas oublier que si ce sont les employeurs qui les embauchent, ce sont la plupart du temps les membres du syndicat qui vont accueillir ces personnes et les former lorsqu'elles arrivent dans un milieu de travail. En formant les militantes et militants syndicaux sur la réalité de ces groupes et les moyens de les accueillir, les syndicats peuvent aider considérablement à faciliter cette intégration, non seulement dans le milieu de travail, mais aussi dans la vie syndicale.

Par ailleurs, c'est beaucoup dans le travail professionnel et de bureau que la pandémie a provoqué des changements importants dans l'organisation du travail qui risquent fort de demeurer. Ainsi, le travail à domicile qui a prévalu durant toute la pandémie est devenu très populaire, tant pour les employeurs que pour leur personnel qui apprécie de ne pas avoir à se déplacer tous les jours alors qu'il a été démontré que le travail se fait aussi bien à distance.

Cela pose des défis considérables pour les syndicats. Dans un tel contexte d'organisation du travail, comment sensibiliser, informer, mobiliser ? Comment développer et maintenir la solidarité entre les membres ? Comment avoir une vie syndicale active lorsqu'une partie importante des membres travaillent à domicile et ne sont présents que quelques jours par mois dans le milieu de travail ? Comment s'assurer que les conditions présentes à domicile sont conformes aux bonnes pratiques en matière de santé et sécurité du travail ?

Ces questionnements s'appliquent aussi à la formation syndicale alors que plusieurs souhaitent conserver la formation en ligne même si, lorsqu'on procède à l'évaluation, dans toutes les formations, c'est la dynamique de groupe, le partage des expériences et la richesse des échanges qui sont d'abord soulignés. Cette dynamique est plutôt difficile à recréer dans le cadre d'une formation en ligne.

La réflexion se poursuit sur la formation en ligne, qui a évolué durant la pandémie, et des balises rendent acceptables certains types de formation. Le *Guide de formation en ligne* produit par le service de l'éducation devient fort utile s'il n'est pas possible ou aisé de former en présentiel. Par exemple, on fait une nette distinction entre une activité qui repose essentiellement sur de la transmission d'information et une autre qui implique de partir du vécu et des expériences des personnes qui participent aux formations pour les amener à intégrer de nouvelles connaissances ou expériences. Il faut donc résister à la tentation d'opter pour la formation en ligne afin d'économiser des coûts, ce qui se ferait au détriment d'une formation qui mobilise des personnes militantes en favorisant leur engagement.

Des questionnements toujours présents

Différents questionnements reviennent de façon récurrente durant toutes ces décennies. Ainsi, plusieurs considèrent que le syndicalisme doit sortir du cadre étroit de la convention collective et former des leaders d'avant-garde qui réclameront des réformes socio-économico-politiques. Cet enjeu a toujours été présent dans les réflexions syndicales, les revendications et les formations ayant pour but de conscientiser les membres et de provoquer des changements profonds dans la société. Les pressions exercées par la FTQ et les syndicats affiliés pour que le salaire minimum et les normes du travail soient rehaussés sont un bon exemple des revendications syndicales qui ne concernent pas que les personnes syndiquées. Même s'il reste encore du travail à faire, notamment dans la vie syndicale, le dossier de la condition féminine est à son tour un exemple manifeste de ces changements obtenus dans la société et les milieux de travail alors qu'on a pu y voir des progrès constants durant les dernières décennies.

La judiciarisation des relations de travail a par ailleurs eu un impact sur la formation syndicale en entraînant le développement de nombreuses formations techniques, notamment pour la défense des droits des travailleurs et travailleuses et le développement d'habiletés chez les responsables des syndicats locaux qui ont à les défendre. C'est en outre le cas des formations spécialisées qui aident à maîtriser des enjeux qui sont matière à négociation comme les dossiers de la retraite et des assurances collectives. Ces formations sont bien sûr essentielles, mais il faut se demander si l'on n'est pas en train de former de « bons techniciens » qui s'écartent de leur rôle premier de militance syndicale. Il faut s'assurer de contrôler le déséquilibre entre la formation d'experts dans des dossiers techniques et la formation liée à l'animation de la vie syndicale, à l'information et mobilisation des membres ainsi qu'à l'action politique.



Ce questionnement s'applique à la formation des formateurs et formatrices. Un bon militant ou une bonne militante n'a pas nécessairement les capacités ou habiletés requises pour former ses pairs. Déjà durant les années 1970, on se demandait s'il fallait former un expert en pédagogie et centrer la formation sur cette dimension ou s'il fallait privilégier le militant qui a du leadership et lui inculquer les dimensions pédagogiques de l'activité de formation. La FTQ a privilégié la formation par les pairs en intégrant chez les formateurs les dimensions pédagogiques et le contenu,

ce qui a amené par la suite un certain nombre de questionnements et de réponses liés à leur pratique et à leur besoin d'accompagnement et de perfectionnement.

La question du transfert dans l'action est aussi une préoccupation récurrente et de plus en plus présente. On se demande régulièrement si les formations atteignent vraiment les objectifs qui sont fixés au départ et on s'interroge sur le suivi qui est fait après la formation. Les formateurs et formatrices sont des personnes libérées de leur travail ou de leurs tâches syndicales pour former les membres, mais ils peuvent difficilement assurer le suivi de toutes les personnes qui participent aux formations. Il faut donc trouver des moyens d'évaluer l'impact des formations et s'assurer que les compétences acquises durant la formation sont utilisées dans le milieu de travail ou la vie syndicale. Ce qui est loin d'être simple dans un contexte où les ressources financières des syndicats sont limitées.

En conclusion...

Faudrait-il s'inquiéter de ces nouvelles réalités et tendances présentes dans les milieux de travail et la formation syndicale ? Quelques constats dégagés de l'histoire du service de l'éducation peuvent nous rassurer. Malgré les crises et les difficultés rencontrées, le service les a toujours surmontées en travaillant avec les membres du comité d'éducation à définir et à adapter sa programmation aux nouvelles réalités de la société et du marché du travail. À plusieurs reprises, le service a accepté de se remettre en question, entre autres en consultant et en impliquant les syndicats affiliés pour mieux répondre à leurs besoins. Cette capacité de remise en question est sans doute l'une des grandes forces du service.

Un deuxième constat concerne les orientations de base du modèle pédagogique adoptées à la fin des années 1970, qui sont toujours vivantes. Bien qu'il ait souvent été analysé et revalidé, le choix pédagogique de privilégier la formation par les pairs a traversé les décennies et demeure la pierre d'assise de la formation qui se donne dans la grande majorité des syndicats affiliés et les conseils régionaux. Tous les efforts sont faits pour aider les formateurs et formatrices à bien exercer cette importante fonction syndicale.

Tous ces questionnements sont sains et nécessaires et reviendront sûrement durant les prochaines décennies alors que de nouveaux défis et enjeux se manifesteront. Comme en témoignent les cinquante dernières années, le développement de la formation syndicale illustre bien le caractère fédérateur de la centrale. Malgré les différences importantes entre les syndicats affiliés à la centrale, lesquels interviennent dans tous les grands secteurs de la vie économique et représentent une grande diversité de membres et d'emplois, la FTQ a réussi, avec leur collaboration, à bâtir une offre de formation à laquelle la grande majorité adhère.

ANNEXE

Les personnes qui ont travaillé au service de l'éducation depuis sa création

Le service de l'éducation est celui qui compte le plus de personnes employées à la FTQ. Toutes ses réalisations sont l'œuvre de plusieurs équipes qui y ont travaillé depuis 1973. Et lorsqu'on parle d'équipes, cela ne se limite pas aux conseillers et conseillères; cela inclut les adjointes administratives sans lesquelles nombre d'activités n'auraient pas pu être réalisées. Nous voulons ici présenter le travail de ces deux groupes.

Quelques personnes ont aussi travaillé dans d'autres services de la FTQ, avant ou après avoir travaillé au service de l'éducation. Les dates mentionnées n'indiquent que le temps où elles ont fait partie de l'équipe du service.

Les conseillers et conseillères

Les conseillers et conseillères du service sont responsables des activités liées à une ou plusieurs problématiques de formation. Leur mandat est notamment le suivant :

- / Développer et rédiger les guides pédagogiques et les contenus des formations offertes.
- / Former les formateurs et formatrices des syndicats affiliés.
- / Développer et réaliser le perfectionnement pédagogique et le perfectionnement relatif aux cours de base pour les formateurs et formatrices.
- / Animer et coordonner des comités techniques.
- / Développer et offrir des formations spécialisées.
- / Développer et animer les activités du Collège FTQ-Fonds.
- / Animer et soutenir le travail des comités permanents de la FTQ.
- / Collaborer avec les autres services de la FTQ.
- / Collaborer avec les syndicats affiliés et les conseils sur des dossiers de formation.
- / Conseiller et appuyer le travail de la direction de la FTQ dans les dossiers dont elle est responsable.

Jean-Pierre Bélanger *
(1973-1981)

Pierre Dupuis *
(1988-1994)

Esther Désilets *
(2001-2014)

Jean Binet *
(2009 à 2023)

Normand Caron *
(1978-1982)

Johanne Deschamps *
(1989-2008)

Serge Trudel
(2003-2004)

Stéphane Hudon
(2014 à ce jour)

Roger Genest
(1978-2001)

Denise Gagnon
(1989-2008)

Serge Beaulieu
(2004 à ce jour)

Rima Chaaban
(2016-2019)

Michel Matte *
(1978-2001)

Jean Sylvestre
(1990-2003)

Isabelle Coulombe *
(2006 à ce jour)

Myriam Zaidi *
(2018 à ce jour)

Jean-Marie Gonthier
(1979-1984)

Louise Miller
(1990-2018)

Marie-Josée Naud
(2008 à ce jour)

Michel Du Cap
(2020 à ce jour)

Jean-Pierre Néron
(1982-1989)

Jean Dussault
(2001-2004)

**Michelle-Renée
deCotret**
(1985-1988)

France Laurendeau **
(1999-2016)

NOTE:

- * Le signe * indique les personnes qui ont dirigé le service pendant une partie de leur présence au service.
- ** Le signe ** s'applique à la personne qui a dirigé et travaillé exclusivement au Collège FTQ-Fonds avant qu'il soit intégré au service.

Les adjointes administratives

Le travail des adjointes administratives a considérablement changé au cours des dernières décennies. Le poste de secrétaire du service a suivi les changements technologiques, et ses tâches se sont complexifiées. Les adjointes administratives sont désormais reconnues comme des ressources cumulant plusieurs responsabilités, dont les suivantes :

- / Concevoir le visuel et mettre en forme les documents de formation ainsi que ce qui les accompagne.
- / Organiser la logistique des sessions de formation et des autres activités du service.
- / Gérer les inscriptions et assurer le suivi auprès des participantes et participants en faisant le suivi des inscriptions auprès des conseillères et conseillers qui donnent les formations et des syndicats affiliés.
- / Faire le suivi des commandes de matériel de formation et des productions disponibles au service de l'éducation.
- / Assurer le soutien technique des comités dont les activités relèvent du service.

Aline Vallière

Danielle Ouellet

Manon Fournier

Denise Brouillette

Ginette Dionne

Marie-Claude Groulx

Mariette Beaudry

Line Bolduc

Nicole Leblanc

Paula Boulanger

Catherine Veillette

Joelle Vescovi

Plusieurs collaborations significatives

Plusieurs services collaborent avec le service de l'éducation, dont le service de la francisation pour la formation qui relève de sa responsabilité, le service des communications pour la formation liée aux médias, de même que les services de la recherche, des actions féministes et de l'équité salariale et de la santé et sécurité du travail pour la production de plusieurs dossiers.

Par ailleurs, l'équipe du Centre de formation économique du Fonds de solidarité FTQ est aussi associée au service pour certaines formations sur l'analyse d'une entreprise, le développement économique local et régional, le dossier de la retraite et le Collège FTQ-Fonds.

Enfin, quant au soutien technique, il est important de souligner la collaboration du service de l'imprimerie de la FTQ qui assure l'impression de la majorité des guides et cahiers de formation produits par le service.

RÉFÉRENCES

DOCUMENTAIRES

Références générales

- / Discours des présidents lors des Congrès de la FTQ de 1957 à 2019
- / Rapports du secrétaire général de 1961 à 2019
- / Cahiers des résolutions de 1963 à 2019
- / Déclarations de politique sur l'éducation syndicale :
 - *Nos objectifs de formation pour maintenant*, 1977
 - *Le financement de la formation syndicale*, 1993
- / Déclarations de politique comportant des mandats de la formation syndicale
- / Programmes du service de l'éducation de 1979 à 2022
- / *Le Monde ouvrier*, de 1957 à 2020 – accessible à la BAnQ

Références bibliographiques

- / Louis Fournier, *Histoire de la FTQ, 1965-1992 : la plus grande centrale syndicale au Québec*, Montréal, Québec/Amérique, 1994.
- / André Leclerc, avec la collaboration de Marc Comby, *Fernand Daoust, tome 1. Jeune militant syndical, nationaliste et socialiste, 1926-1964*, septembre 2013.
- / André Leclerc, avec la collaboration de Marc Comby, *Fernand Daoust, tome 2. Bâtitteur de la FTQ, 1964-1993*, février 2016.
- / Michel Blondin, Ysabel Provencher et Yvan Comeau, *Innover pour mobiliser : l'actualité de l'expérience de Michel Blondin*, collection « Problèmes sociaux et interventions sociales », Presses de l'Université du Québec, 2012.

Références internes

- / Service de l'éducation de la FTQ, 1957-1987 – *L'éducation à la FTQ : une histoire collective*, 1987.
- / Service de l'éducation, *Rapport synthèse du Comité consultatif sur la formation syndicale*, 1988.
- / Service de l'éducation, *Réflexion sur la formation syndicale à la FTQ*, septembre 1995.
- / Mémoire présenté par les syndicats au ministère de l'Éducation, *Le financement public de l'éducation syndicale autonome*, 1978.
- / Mémoire déposé à la Commission d'enquête sur la formation des adultes (CEFA ou Commission Jean), 1982.
- / Mémoire déposé aux audiences nationales de la Commission sur les États généraux sur l'éducation, 1995.
- / *Pour une politique gouvernementale de formation continue axée sur les besoins de la société et sur les droits des citoyens et citoyennes*, mémoire présenté aux audiences publiques sur la politique de formation continue, 1999.
- / Service de l'éducation, *Rapport synthèse des entrevues réalisées sur la formation syndicale de base*, été 2002.
- / Esther Désilets et Johanne Deschamps, « L'approche expérientielle : un choix stratégique pour la formation syndicale », revue *Convergence* de l'Association internationale en éducation des adultes, octobre 2003.
- / Service de l'éducation, *Consultation sur la formation syndicale*, rapport final, novembre 2009.

- / Service de l'éducation, *Guide sur les méthodes pédagogiques*, première version de 2010, guide mis à jour en 2020.
- / Esther Désilets, *La formation syndicale à la FTQ-Table ronde sur la formation syndicale*, rapport présenté à la Commission de l'éducation des adultes et de la formation continue du Conseil supérieur de l'éducation, mai 2014.
- / Louis Neamtan-Lapalme, *L'intégration des TIC et de l'apprentissage virtuel dans les formations à la FTQ*, rapport final, novembre 2011.
- / *Rapport du Séminaire sur l'éducation syndicale et l'action politique: une information riche et des défis stimulants*, 2016.
- / Alain Dunberry, *L'évaluation de la formation économique FTQ-Fonds de solidarité*, rapport technique, septembre 2018.
- / Johanne Deschamps, *Regard historique sur le projet pédagogique de la FTQ et la préoccupation du transfert*, Séminaire sur la formation syndicale, 2019.
- / Jean-François Roussel, *Gérer la formation: viser le transfert et onze facteurs favorisant le transfert ayant l'influence la plus marquée*, présentation lors du Séminaire sur la formation syndicale, 2019.
- / *Bilan et suivis du Séminaire sur la formation syndicale « Conjuguer, apprendre et agir »*, septembre 2019.

Références spécifiques du Collège FTQ-Fonds de solidarité

- / Service de l'éducation, *La tâche et les besoins de formation des conseillères et conseillers des syndicats affiliés à la FTQ*, rapport des groupes témoins en préparation du Collège québécois, juillet 1998.
- / France Laurendeau, *Le Collège québécois FTQ-Fonds, un outil pour le syndicalisme de demain*, mai 1999.
- / France Laurendeau, *Portrait du Collège FTQ-Fonds 1999-2011*, mai 2012.
- / France Laurendeau, *Bilan du Collège FTQ-Fonds 2013-2016*, janvier 2017.
- / Alain Dunberry, *L'évaluation de la formation FTQ-Fonds de solidarité (formation économique, rapport*, septembre 2018.
- / Alain Dunberry et Marie-Claude Poliquin, en collaboration avec Frédéric Legault, *Évaluation du Collège FTQ-Fonds, Fondation de la formation économique du Fonds de solidarité et UQAM*, septembre 2012.
- / France Laurendeau, *Bilan du Collège FTQ-Fonds de solidarité 2013-2016, FTQ et Fonds de Solidarité*, janvier 2017.

L'ÉDUCATION À LA FTQ

50 ans de solidarité

Pour plusieurs, la formation syndicale est un moment fondateur de la militance. Un moment d'appartenance à un mouvement ouvrier visant à transformer la société. Dès la création du service de l'éducation de la FTQ, la réflexion autour de l'approche de formation a mobilisé les forces vives œuvrant au sein des syndicats affiliés.

Cet ouvrage nous donne l'occasion de parcourir l'histoire audacieuse du projet éducatif de la FTQ et de souligner le travail de ceux et celles qui l'ont fièrement porté. Ce qu'on appelle maintenant l'approche d'éducation expérientielle est la manifestation de l'improbable projet fédérateur des affiliés qui a défini la FTQ tout au long de son histoire.



FTQ

- / Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- / 565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
- Montréal (Québec) H2M 2W4
- / www.ftq.qc.ca