

RAPPORT DU COMITÉ D'APPRENTISSAGE, DE FORMATION ET DE MENTORAT (CAFM) DE 2024

J'ai eu le plaisir absolu de présider le Comité d'apprentissage, de formation et de mentorat au cours des deux dernières années et je voudrais remercier les membres du CAFM – actuels et anciens – ainsi que le personnel de l'Institut, notamment le personnel de la Section de l'éducation, de m'avoir supporté au cours de ces deux dernières années. J'espère que la personne qui sera choisie pour assurer la prochaine présidence trouvera dans ce rôle la joie et l'épanouissement que j'y ai trouvés. C'est vraiment l'une des plus belles expériences que j'ai vécues dans cet incroyable syndicat!

Je suis très heureux de vous informer que le CAFM a connu une année fructueuse, voire révolutionnaire!

Comme je l'ai mentionné dans mon précédent rapport à l'AGA de 2023, le CAFM a travaillé sur un plan stratégique qui identifie des tâches pour l'année et les répartit en tâches administratives annuelles requises et en projets en cours et à plus long terme.

Les tâches administratives annuelles comprennent notamment les suivantes : processus budgétaires régionaux, calendriers de formation régionaux, demandes de formation spéciales, préparation de formations avec la Section de l'éducation et mises à jour du site Web de l'IPFPC en ce qui concerne les offres du CAFM et de la Section de l'éducation.

Nous avons pu accomplir la plupart de ces tâches au début de l'année, ce qui nous a permis de travailler sur quelques-uns de nos projets clés à long terme, notamment le programme des membres animateur·rices, les tâches du modèle des délégué·es syndicaux, les données du portail des délégué·es syndicaux et les grandes lignes d'un programme de mentorat.

J'aimerais mettre l'accent sur deux d'entre eux en particulier : le programme des membres animateur·rices et le programme de mentorat.

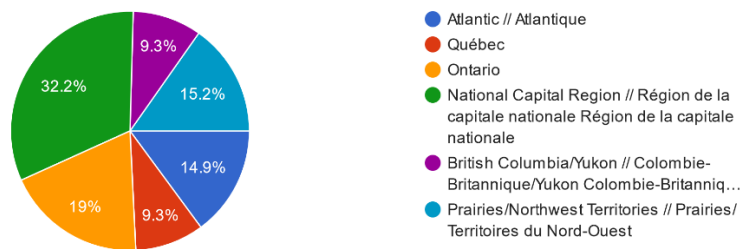
PROGRAMME DES MEMBRES ANIMATEUR·RICES

Avec le soutien du Conseil d'administration et des syndicats d'ART, le CAFM a été en mesure de créer un programme et d'ouvrir 21 places pour que des membres puissent se former à l'animation. L'objectif est de disposer d'une liste de membres capables de renforcer les capacités des ART pour certains types de formation.

Le CAFM a été submergé de candidatures, de la part des membres et des délégué·es syndicaux, et a dû créer un processus novateur pour traiter les 289 candidatures qu'il a reçues.

Region // Région

289 responses



Le processus que nous avons créé a permis de garantir que chaque candidature était évaluée par un-e membre du CAFM et un-e membre du personnel de l'IPFPC, et que les résultats étaient évalués avec un écart réduit (moyenne avec prise en compte de l'écart-type entre les évaluateur-rices).

Dans le cadre du processus d'évaluation, nous avons supprimé les noms des candidat-es et tous les critères permettant de les identifier, et les président-es des comités régionaux de formation n'ont pas évalué les candidatures de leur propre région.

Lors de la dernière réunion de sélection, les critères d'identification ont été joints aux meilleures sélections et le CAFM a examiné les sélections de chaque région en tant que comité afin de s'assurer que certains critères étaient respectés. Les points suivants ont été pris en compte : équité, diversité et inclusion, jeunes travailleur-ses, expérience/connaissance préalable de l'IPFPC et capacité à réussir la formation et à contribuer au programme. Au final :

7 des 21 candidat-es retenus sont de jeunes travailleur-ses!

19 des 21 candidat-es retenus appartiennent à des groupes identifiés comme méritants, sur le plan de l'équité!

16 sur 21 candidat-es retenus ont une expérience et une connaissance préalables de l'Institut!

Et il y avait une excellente représentation des différents groupes de négociation et employeurs.



La formation s’est déroulée en septembre et les trois formateur·rices l’ont jugée réussie. Tous les candidats et toutes les candidates ont obtenu au moins la note de passage et font l’affaire, ce qui constitue la meilleure mesure du succès.

PROGRAMME DE MENTORAT

Dans le cadre du plan du modèle des délégué-es syndicaux, le CAFM a été chargé d’élaborer un programme de mentorat et de conseil qui sera mis en place de manière à coïncider avec le lancement de notre nouveau site Web et du portail des délégué-es syndicaux. Le programme de mentorat identifiera les compétences, l’apprentissage ainsi que les domaines d’intérêt privilégiés, et permettra aux mentor-es de s’identifier afin que les mentoré-es puissent être sélectionnés selon leur expertise et leur diversité.

Le CAFM a commencé son travail en identifiant certains critères minimaux pour le programme.

Structure :

1. Programme général de mentorat (à long terme – conseils plus généraux sur une série de sujets);
2. Programme consultatif (à court terme – normalement lié à un grief ou à un problème spécifique dont s’occupe un-e délégué-e syndical-e);

3. Les mentor·es auront la possibilité de s'identifier comme appartenant à des groupes de l'EDI.

Prestation :

1. S'inscrire sur le portail des délégué·es syndicaux;
2. Les mentor·es doivent indiquer leurs domaines d'expertise (le DSN pourrait examiner ces renseignements et s'assurer que les candidat·es satisfont aux conditions);
3. Les mentoré·es seront ajoutés au portail et à la partie mentorat de la formation de base des délégué·es syndicaux (demander aux délégué·es syndicaux de se connecter au/à la mentor·e général·e);
4. Le DSN est le point de contact des nouveaux délégué·es syndicaux afin de les encourager à utiliser le programme et à en être un·e champion·ne.

Par la suite, le CAFM a identifié les principales parties prenantes au sein de l'IPFPC, et la Section de l'éducation a créé un atelier dans le but de travailler sur les différents aspects du programme.

Principales parties prenantes à la réunion :

- Le président national du CAFM et six président·es régionaux;
- Le groupe de travail sur le modèle des délégué·es syndicaux;
- Trois représentant·es du Conseil consultatif de chacune des organisations suivantes : GTC, CSN et GED;
- Un·e représentant·e du CDPD, du CJP, du CSP et de la GMR;
- Un·e représentant·e de chacun des six caucus sur l'équité (Caucus des membres noirs, Caucus des personnes handicapées, Caucus des membres autochtones, Caucus des LGBTQ2S+, Caucus des femmes et Caucus des travailleuses et travailleurs de couleur);
- Un·e représentant·e des ART de la RCN et un·e représentant·e d'une région (en dehors de la RCN).

Le CAFM est actuellement en train d'intégrer ce travail à un plan assorti de jalons et présentera les grandes lignes du programme au Conseil d'administration, si possible au printemps de l'année prochaine.

Sur une note plus sombre, en janvier, nous avons perdu Pam Kubicz (née Davis), membre du CAFM et amie estimée. Pam représentait les Prairies et les T.N.-O. Pam a toujours apporté une tonne d'enthousiasme et d'énergie à toutes nos réunions et elle nous a cruellement manqué, cette année.

Avant de conclure, je voudrais remercier une fois encore les membres du CAFM, anciens et actuels, ainsi que notre incroyable personnel pour tous les succès remportés au cours de ces deux dernières années; j'ai beaucoup aimé faire partie de ce comité.

Le Comité d'apprentissage, de formation et de mentorat de 2024 est composé des membres suivants :

Carolyn Hynes, région de l'Atlantique;

Courtney Walker, région des Prairies et des T.N.-O.;

Peter MacDougall, région de la C.-B. et du Yukon;

Dave Sutherland, RCN;

Lyne Larocque, région du Québec;

Bridget Brawley, région de l'Ontario;

Personnes-ressources de l'Institut : Jill Piebiak et Jennifer MacEachern;

Agentes de formation : Joanna Simpson et Patricia Chong;

En toute solidarité,

Pete Jozsa, président