

Conférence nationale des droits de la personne SEN

17 novembre 2022



● ● ●
*Learning and
Growing Together*

*Apprendre et
grandir ensemble*

Qu'est-ce que le Programme d'apprentissage mixte ?

Ses origines

- D'un protocole d'entente à un programme pilote, jusqu'à la reconduction d'un engagement mutuel
- Le PAM a débuté en novembre 2001 et à été renouvelé depuis dans un esprit de continuité et inclusion





PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE
MIXTE
•
JOINT
LEARNING
PROGRAM

Qu'est-ce que le Programme d'apprentissage mixte ?

Sa structure partenariale et son fonctionnement

- Comité directeur mixte (composé de dirigeantEs nationaux des syndicats et hauts fonctionnaires du GdC)
- Deux co-directeurs/trices nationaux (syndical et patronal) nommés pour coordonner le programme
- Six régions – 12 coordonateurs/trices régionaux
- Activités de conception, planification, organisation, et coordination effectuées **CONJOINTEMENT**
- Depuis 2011, tous le personnel syndiqué de l'administration centrale peut participer
- Des facilitateurs/trices qui travaillent de façon concertée et présentent des contenus reflétant la confiance mutuelle et des objectifs consensuels





PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE
MIXTE
•
JOINT
LEARNING
PROGRAM

Qu'est-ce que le Programme d'apprentissage mixte ?

Son mandat, sa mission

- Son mandat, sa mission
- Démystifier les rôles du syndicat et de la direction
- Améliorer les relations de travail au sein de la fonction publique
- Favoriser l'apprentissage des participantEs sur des enjeux communs
- Sensibiliser, **Apprendre et grandir ensemble**, par l'apprentissage **expérientiel**



PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE
MIXTE
•
JOINT
LEARNING
PROGRAM

Qu'est-ce que le Programme d'apprentissage mixte ?

Ateliers: apprentissage en présentiel

- Comprendre la convention collective
- Consultation patronale-syndicale
- Création d'un milieu de travail exempt de harcèlement (Trousse en révision)
- Équité en matière d'emploi (Trousse en révision)
- Obligation d'adaptation (Trousse en révision)
- Respect des différences et lutte contre la discrimination
- Santé mentale au travail



PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE
MIXTE
•
JOINT
LEARNING
PROGRAM

Qu'est-ce que le Programme d'apprentissage mixte ?

Discussions facilitées virtuelles « *Le pouvoir d'en parler* »

- Santé mentale: parlons-en!
- L'antiracisme: parlons-en!
- Se recentrer en temps d'incertitude
- Retour sur le lieu de travail: et maintenant, quoi?
- Compréhension de la convention collective: parlons-en!
- Consultation syndicale patronale – parlons-en! (*prochainement*)



PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE
MIXTE
•
JOINT
LEARNING
PROGRAM

Qu'est-ce que le Programme d'apprentissage mixte ?

Formation pour les comités de santé et sécurité au travail – Projet pilote se terminant le 30 novembre

- Créer une culture saine, sûre et inclusive
- Une analyse approfondie des besoins a été effectuée pour que cette formation réponde aux exigences de formation s'appliquant à la fonction publique, en vertu du Code canadien du travail et de la Directive du Conseil national mixte (CNM) sur la santé et la sécurité au travail.

Série de discussions : *Le pouvoir d'en parler*



Se recentrer en temps d'incertitude (1,5 à 2 heures)

- Les participantEs discutent de leurs expériences et identifient leurs facteurs de stress
- Partagent leurs outils pour gérer leur santé en période d'isolation
- Bâtissent des liens, réseaux et relations en ligne plus robustes



Retour sur le lieu de travail : et maintenant, quoi? (1,5 à 2 heures)

- Les participantEs discutent de ce à quoi ressemblera le retour au travail
- Examinent l'information ministérielle disponible concernant le retour au travail
- Identifient des questions à résoudre et l'information manquante
- Entament la planification de retour sur les lieux de travail en bâtissant un contrat d'équipe

Série de discussions : *Le pouvoir d'en parler*



Antiracisme: parlons-en! (6 heures + jusqu'à 1.5 heures de lecture préséance)

- Discuter le contexte historique et contemporain du racisme au Canada
- Définir les diverses formes de racisme et fournir des exemples
- Discuter des préjugés inconscients qui perpétuent des idées tenaces, créent des stéréotypes et favorisent le racisme
- Identifier les mesures à prendre pour s'attaquer aux préjugés raciaux et aux stéréotypes tout en cherchant à éliminer le racisme



Santé mentale: parlons-en! (3 – 3.5 heures)

- Discuter de la santé mentale en tant que continuum et des facteurs qui l'influencent
- Identifier les pratiques au travail qui favorisent la santé mentale
- Planifier et renouveler l'attention pour soutenir des milieux de travail psychologiquement sains et sûrs

Série de discussions : *Le pouvoir d'en parler*



Comprendre la convention collective: parlons-en! (3.5 à 4 heures)

- Comprendre le but et les caractéristiques principales d'une convention collective
- Apprendre à consulter avec aisance une convention collective
- Interpréter et à appliquer les dispositions d'une convention collective en utilisant une méthode en quatre étapes
- Compétences et outils nécessaires pour mieux résoudre les problèmes en milieu de travail et pour améliorer les relations de travail



Consultation syndicale-patronale: parlons-en! (6.5 à 7 heures)

- Mieux comprendre le mandat, la portée et la structure de la consultation syndicale patronale
- Identifier des moyens pour renforcer la confiance entre les parties et les stratégies pour répondre aux difficultés qui peuvent émerger
- Renforcer la capacité à préparer et à participer aux activités de consultation syndicale-patronale

Exemple de discussion facilitée – Rétroactions

Points saillants, témoignages

Au 31 octobre 2022, plus de **1350** discussions facilitées avaient été tenues dans les ministères depuis leur création en 2020 suite à la pandémie.

Exemple de discussion facilitée – Rétroactions

Les participants ont mentionné leurs appréciations

- D'avoir pu échanger sur des sujets parfois délicats dans un espace de discussion sécuritaire;
- D'avoir eu accès à des outils, du matériel et des pistes de réflexions développés en collégialité par le SCT et l'AFPC.
- D'avoir pu prendre conscience des biais, des préjugés et de leurs impacts sur le maintien du racisme dans la société et dans le milieu de travail
- D'avoir acquis une meilleure compréhension des réalités vécues par les personnes racialisées
- D'avoir pu bénéficier de la mise en commun des expériences et des connaissances du groupe; ce qui a eu pour effet de consolider les relations
- D'avoir développer une compréhension et un langage commun pour créer un environnement respectueux, ouvert et inclusif

Exemple de discussion facilitée – Rétroactions

De la sensibilisation à l'engagement

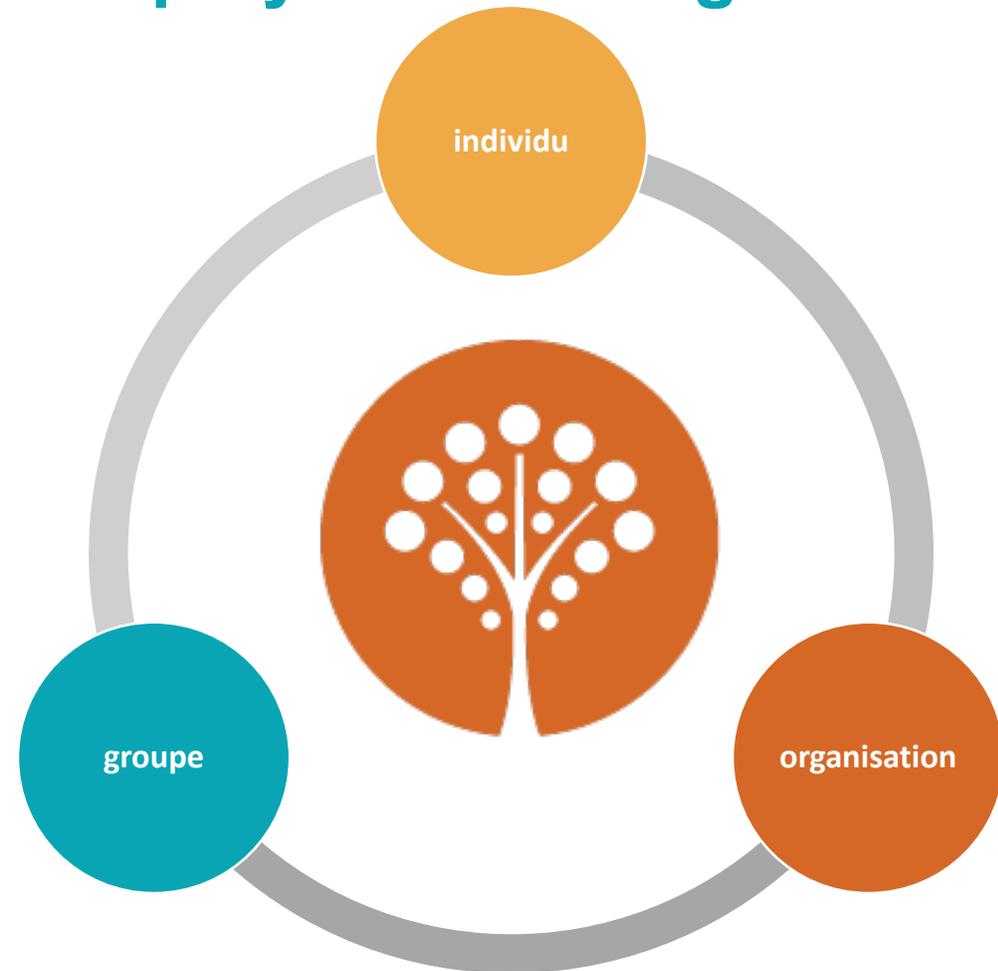
Définition tirée du glossaire du guide des participants de “L’antiracisme: parlons-en”

« Antiracisme: un processus de changement actif et cohérent visant à éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique, ainsi que les causes de l’oppression et des injustices envers les personnes racialisées. »

Résumé des avantages pour les employés et les organisations

Développement personnel

- Meilleure compréhension du rôle de chacune des parties et de la réalité des autres groupes
- Sensibilité, empathie, conscience, responsabilisation accrues
- Changements des comportements



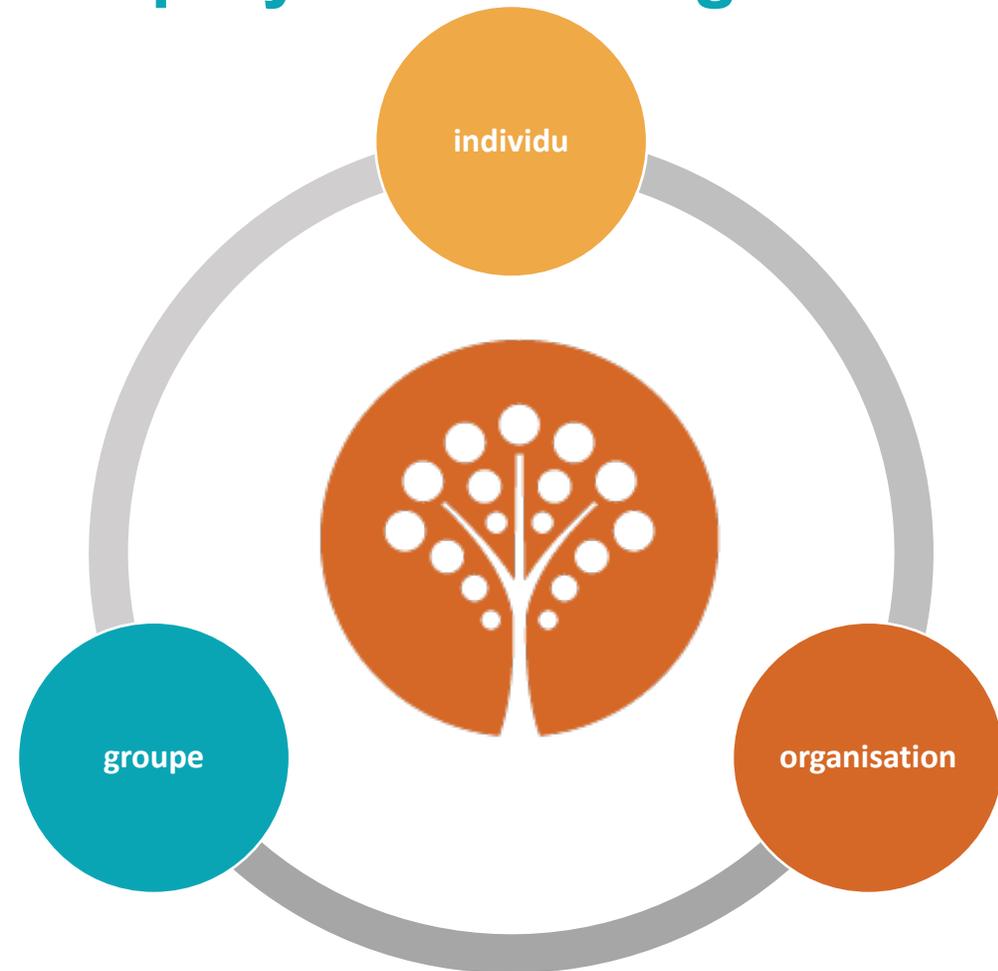
Résumé des avantages pour les employés et les organisations

Développement personnel

- Meilleure compréhension du rôle de chacune des parties et de la réalité des autres groupes
- Sensibilité, empathie, conscience, responsabilisation accrues
- Changements des comportements

Développement des habiletés interpersonnelles et comportements en groupe

- Écoute et communication plus efficaces
- Accroissement de l'engagement collectif grâce aux partages et à la compréhension commune des enjeux
- Amélioration des connaissances et donc des comportements collectifs (conscience des préjugés, biais, etc.)



Résumé des avantages pour les employés et les organisations

Développement personnel

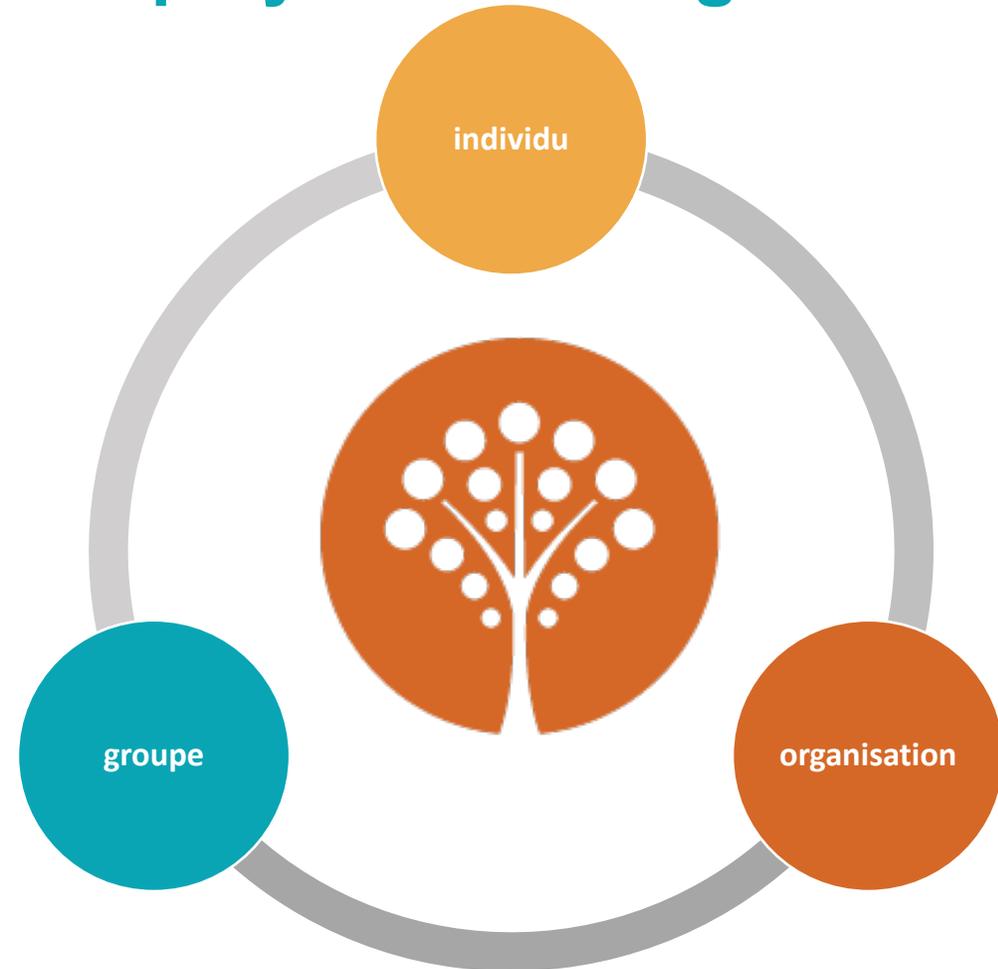
- Meilleure compréhension du rôle de chacune des parties et de la réalité des autres groupes
- Sensibilité, empathie, conscience, responsabilisation accrues
- Changements des comportements

Développement des habiletés interpersonnelles et comportements en groupe

- Écoute et communication plus efficaces
- Accroissement de l'engagement collectif grâce aux partages et à la compréhension commune des enjeux
- Amélioration des connaissances et donc des comportements collectifs (conscience des préjugés, biais, etc.)

Opportunité de changements et d'amélioration des relations en milieu de travail

- Amélioration du mieux-être au travail pour tous les employéEs (ce qui entraîne une meilleure performance)
- Meilleure connaissance des droits et obligations



CONCLUSION ET RÉFÉRENCES

Des questions ?



Pour en apprendre davantage sur le Programme d'apprentissage mixte

[A notre sujet](#)

Pour faire une demande d'atelier de discussion

[Formulaire de demande de série de discussions](#)

Pour devenir facilitateur ou facilitatrice

[Formulaire de candidature pour devenir facilitateur/facilitatrice](#)

CONTACTS

Annik Campagna

RCN – Coordinatrice régionale (Syndicat)

Tél: 819 930-1313

campaga@psac-afpc.com

Ronald Thériault

RCN – Coordinateur régional (Employeur)

Tél: 819 609-3087

theriar@psac-afpc.com

Michèle Parent

Québec – Coordinatrice régionale (Syndicat)

Tél : 514-951-9954

parentm@psac-afpc.com

MERCI

