

Feuille d'information no 3

Comment les milieux de travail municipaux s'attaquent-ils aux problèmes?

Nous vous invitons à prendre connaissance de la liste suivante pour déterminer quels points s'appliquent à votre milieu de travail.

Généralités	Santé et sécurité
<ul style="list-style-type: none">• Le roulement de personnel est élevé.• Le taux d'absentéisme est élevé.• Les travailleurs sont peu motivés ou productifs.	<ul style="list-style-type: none">• Les accidents au travail sont assez nombreux.• Il y a de nombreux problèmes de santé et sécurité.• Le personnel et le public peuvent être à risque parce que le texte des affiches, des panneaux et des instructions est trop difficile à lire ou à comprendre.
Certification, promotion et mutation	Résistance au changement
<ul style="list-style-type: none">• De nombreux employés échouent aux tests de certification écrits.• Certains employés se voient refuser une promotion ou une mutation à cause de leurs faibles capacités de lecture et d'écriture ou leur manque de compétences essentielles.	<ul style="list-style-type: none">• De nombreux employés échouent aux tests de certification écrits.• Certains employés se voient refuser une promotion ou une mutation à cause de leurs faibles capacités de lecture et d'écriture ou leur manque de compétences essentielles.

Que pouvez-vous faire?

Vous pouvez créer une culture d'apprentissage positive chez vos employés.

Les municipalités qui mettent en place des programmes d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail ont une main-d'oeuvre plus fidèle, plus confiante et plus fiable. Depuis le début des années 1990, les résultats des programmes mis en oeuvre dans les municipalités canadiennes révèlent que ce genre d'initiatives stimule aussi la créativité des employeurs et favorise des niveaux de rendement élevés.

« Des gens qui pensaient qu'il était trop tard pour apprendre sont en train de terminer leurs études secondaires et ont l'impression de pouvoir maintenant être un modèle pour leurs enfants. Ceux qui avaient difficilement accès à la formation sont maintenant mordus de l'apprentissage continu. Certains obtiennent des promotions et d'autres terminent des programmes de certificat. »

– Paul Moist,
président national,
Syndicat canadien de
la fonction publique

Créer une culture d'apprentissage en milieu de travail bénéficie tant à l'employeur qu'à l'employé, et ce, de nombreuses façons :

- Les travailleurs ont plus de possibilités de promotion et de mutation.
- Les conditions de santé et de sécurité s'améliorent.
- Le travail d'équipe s'améliore.
- Le degré de supervision peut diminuer.
- Les travailleurs gardent leur emploi plus longtemps (conservation de l'effectif).
- La main-d'oeuvre est dynamique, engagée et capable de composer avec le changement.

Pour mettre sur pied un programme efficace en matière d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles, vous devez donner suite aux trois grandes mesures d'action suivantes :

1. Introduire des politiques ayant pour but

- de créer de nouvelles approches de gestion;
- de favoriser la liberté d'action des employés;
- d'améliorer la communication entre la direction et les travailleurs;
- d'aider le personnel à se préparer à relever de nouveaux défis;
- d'appuyer la diversité;
- de créer une culture d'apprentissage.

2. Créer un partenariat ayant pour but

- d'améliorer les relations patronales-syndicales;
- de resserrer les liens avec les groupes communautaires d'alphabétisation et d'éducation;
- de sensibiliser les intéressés municipaux à l'alphabétisation et à l'acquisition de compétences essentielles en milieu de travail.

3. Introduire un processus ayant pour but

- d'encourager tous les niveaux de gestion à s'impliquer dans le processus;
- d'élaborer un plan de communication pour renseigner les gens sur votre programme en milieu de travail;
- de mettre sur pied un comité de gestionnaires et de représentants syndicaux qui créeront des cadres de référence pour les futures tâches, par exemple l'évaluation des besoins;
- de définir les rôles et responsabilités de la direction et du syndicat;
- de centrer le programme sur les employés et leurs besoins en tant que travailleurs, parents, citoyens et syndiqués;
- d'intégrer la formation en alphabétisation et en acquisition de compétences essentielles en milieu de travail aux programmes de formation ou cours actuels.



Cette série de feuillets d'information est une initiative de l'Association canadienne des administrateurs municipaux. Pour en savoir plus sur ses efforts à soutenir les programmes d'alphabétisation en milieu de travail et d'acquisition de compétences essentielles, consulter son site web à

www.camacam.ca

