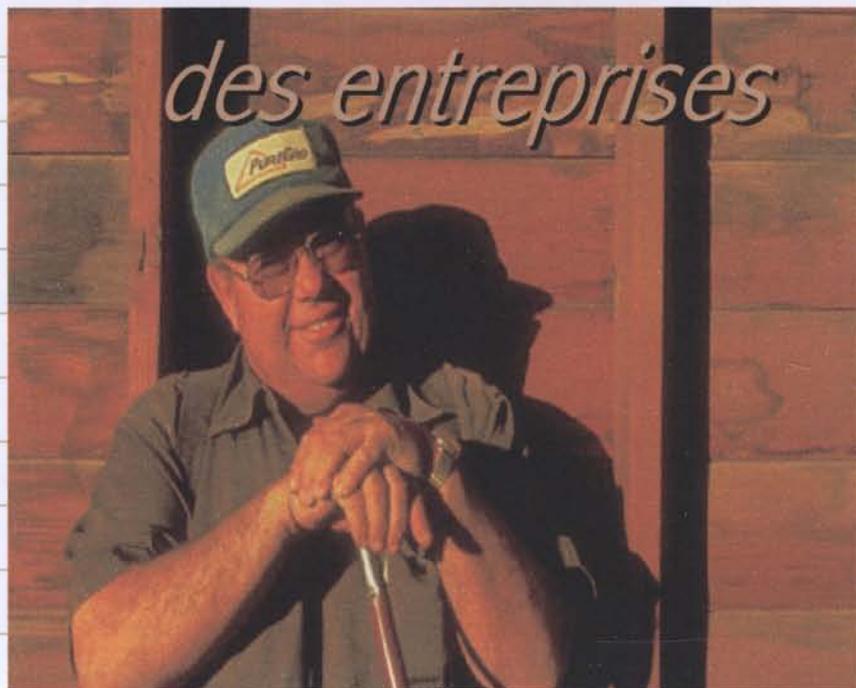


*« ...l'alphabétisation,
qu'est-ce ça donne ...? »*

- *Une incursion dans le monde*



*Recherche-action menée, par le groupe d'alphabétisation
populaire Un Mondalire, auprès de trois entreprises de l'est de
Montréal, sur les perceptions de l'analphabétisme en entreprise.*

Remerciement

Nous tenons à remercier d'une façon toute particulière, les entreprises de la région est de Montréal, qui ont accepté que des travailleurs de leur usine soient « interviewés » et nous remercions les travailleurs qui ont spontanément et généreusement accepté de nous livrer leur perception de l'analphabétisme.

Merci, au Secrétariat National à l'alphabétisation qui, dans le cadre du programme « Initiatives fédérales-provinciales conjointes en matière d'alphabétisation », nous ont apporté le support financier.

Direction scientifique :

Ghislaine Guérard, Professeure Université Concordia

Collaboration :

François Huot, chargé de cours au département de service social de l'Université de Sherbrooke

Entrevues :

Gislaine Ratthé Chartier, animatrice

Manon Ferland Lalancette, animatrice

Monique Bournival, animatrice

Rédaction :

François Huot

Ghislaine Guérard

Gislaine Ratthé Chartier

Manon Ferland Lalancette

Monique Bournival

Nicole Leblanc

Table des matières

Remerciement

Table des matières

Introduction

Le monde du travail et l'analphabétisme..... 1

Le portrait de l'ensemble

L'analphabétisme en milieu de travail..... 8

Les critères d'embauche et de promotion..... 11

La formation en entreprise..... 12

Sensibilisation à l'analphabétisme..... 13

Le portrait des compagnies

Compagnie A..... 17

Compagnie B..... 20

Compagnie C..... 24

Conclusion générale..... 30

Appendices

Lettre de présentation du projet..... 34

Résumé du projet de recherche..... 36

Dépliant d'Un Mondalire..... 38

Mémo joint à la paye..... 42

Formulaire de consentement..... 44

Questionnaires pour les entrevues..... 46

Divers niveaux d'analphabétisme..... 49

Grille de codification des entrevues..... 51

Protocole d'éthique..... 57

Le monde du travail et l'analphabétisme

Rapport de recherche 2000-2001

Introduction

La recherche-action réalisée par Un Mondalire au cours de la dernière année avait comme objectif principal la création d'un partenariat en alphabétisation avec des entreprises de la région de la pointe est de l'île de Montréal. Ce partenariat nous semble essentiel afin de poursuivre l'effort d'alphabétisation entrepris par Un Mondalire dans le quartier au cours des dernières années.

En plus de nous permettre de connaître les perceptions présentes dans les différents milieux de travail sur la question de l'analphabétisme, le projet de recherche permettra également de mieux connaître la clientèle potentielle d'Un Mondalire, de mieux cibler les besoins en alphabétisation de la région et de sensibiliser à la fois les entreprises et les travailleurs à l'existence des différentes ressources en alphabétisation.

De manière non négligeable, le projet de recherche pourra également contribuer à supporter les travailleurs analphabètes dans leur emploi, soit en permettant le maintien des emplois existants ou en développant de nouveaux emplois.

L'intégration sociale de personnes analphabètes passe souvent par le fait de posséder un emploi intéressant et rémunérateur. Une recherche effectuée (projet IFPCA 97-98 : "Apprendre à lire... apprendre à s'aimer... Stratégie d'insertion sociale des participants(es) du centre d'alphabétisation d'Un Mondalire") auprès des participants d'Un Mondalire nous a montré que plusieurs de ces personnes ont pu vivre une vie équilibrée et heureuse parce qu'elles possédaient un emploi. Pour quatre d'entre elles, c'est même leur employeur qui les a encouragées et supportées financièrement à retourner sur les bancs d'école soit pour apprendre à lire et à écrire, soit pour améliorer des connaissances limitées.

Les personnes qui ont participé à la dernière recherche ont fait part des changements que le fait de savoir lire et écrire (ou en démarche d'apprentissage) a apportés à leur vie de travail : confiance en soi accrue, accès à des promotions, capacité de travailler sur des appareils plus complexes, etc. Elles ont aussi manifesté le désir d'intervenir auprès d'autres personnes analphabètes qui ont des emplois, pour les sensibiliser aux avantages de l'apprentissage de la lecture et de l'écriture. Un autre objectif de la présente recherche était donc de vérifier le degré d'ouverture des organisations en ce qui concerne cette sensibilisation.

La méthodologie de la recherche

Pour réaliser les différents objectifs du projet de recherche, Un Mondalire a effectué une enquête sur les perceptions de l'analphabétisme qui existent dans quelques entreprises de la région. Cette enquête a été réalisée au moyen d'entrevues de travailleurs et de membres de la direction de différents milieux de travail. Elle portait principalement sur le niveau de connaissance de l'analphabétisme, sur les liens entre le niveau d'analphabétisme des travailleurs, les tâches accomplies et les critères d'embauche du personnel, sur les efforts de formation réalisés jusqu'à date au sein de la compagnie ainsi que sur le degré d'ouverture de l'entreprise face à une campagne de sensibilisation sur la question.

Dès le départ, nous voulions faire des entrevues dans trois usines. L'équipe de recherche a tout d'abord dressé une liste de dix entreprises du quartier Pointe-aux-Trembles et Montréal-Est qui seraient susceptibles de participer à l'enquête, compagnies et entreprises œuvrant principalement dans le domaine de la transformation pétrolière, de l'affinage de métaux et de la production industrielle ont été ciblées. Cette liste a été construite à partir de bottins des entreprises du quartier et des contacts antérieurs avec ces organisations, contacts établis principalement au moment de campagnes de financement et de notre présence comme membre de la Chambre de Commerce de la Pointe de l'île. Des entreprises d'où proviennent des participants d'Un Mondalire ont également été ajoutées à la liste.

Un premier contact s'est effectué par courrier. Cet envoi postal comprenait une lettre de présentation expliquant sommairement la mission de notre organisme, une description de notre clientèle (particulièrement des travailleurs et des travailleuses) et une explication du contexte de notre recherche-action. Le lecteur retrouvera une copie de cette lettre de présentation à l'appendice #1. Un deuxième document, présentant un résumé du projet, était également de l'envoi (appendice #2). Finalement, un dépliant qui présente notre organisme (appendice #3) et un texte qui regroupait quelques extraits du livre «Un Monde à lire» (1995), recueil de textes élaborés par les participants et les participantes à nos activités d'alphabétisation sur le thème des difficultés rencontrées au travail, ont été joints à ce premier envoi.

Ces documents ont été expédiés aux personnes responsables de la formation dans l'entreprise ou bien aux directeurs des ressources humaines. Cet envoi postal fut suivi d'un rappel téléphonique. Lors de ce deuxième contact, nous avons vérifié l'intérêt des entreprises face à notre demande de collaboration et lorsqu'une ouverture se manifestait, nous avons fixé un rendez-vous avec un représentant de la direction de la compagnie. Cette rencontre permettait de préciser les objectifs de la recherche et de fournir les détails sur la procédure d'entrevues que nous souhaitions utiliser.

Cette relance téléphonique s'est avérée assez difficile car dans la majorité des cas, nous devons laisser des messages à des boîtes vocales... Ce qui est très impersonnel et parfois très frustrant. Pour certaines entreprises, plusieurs rappels ont été faits. La patience était de mise ! Parmi les dix entreprises contactées, quatre ont démontré de l'intérêt et ont accepté de nous rencontrer.

Lors de ces rencontres, deux membres de l'équipe de recherche rencontraient la personne contact de l'entreprise. Des éclaircissements étaient alors apportés en ce qui concerne le projet de recherche et des réponses étaient données aux questions. Par la suite, les personnes ressources rencontrées devaient, à leur tour, présenter le projet à la direction de leur entreprise.

Parmi les quatre premières entreprises, une seule a accepté de collaborer au projet. Une deuxième a également manifesté un intérêt. Cependant, un manque de locaux disponibles pour réaliser les entrevues et un processus d'agrandissement et de réorganisation compliquaient la démarche. Nous avons donc offert de faire les entrevues à notre centre et pour rejoindre le personnel de cette entreprise, nous avons rédigé un mémo expliquant brièvement notre projet et invitant les travailleurs et les membres de la direction à donner leur nom pour participer à la recherche. Ce mémo (reproduit à l'appendice #4) devait être glissé dans l'enveloppe de paye de chacun. Malheureusement, personne ne s'est montré intéressé au projet.

Notre but n'était pas encore atteint, nous avons donc dressé une seconde liste d'entreprises, et un deuxième envoi postal a été fait. Nous avons rejoint cette fois, huit nouvelles compagnies.

Même démarche, mêmes procédures ! Mais à ce moment, nous étions plus nerveuses car le temps s'écoulait. Deux entreprises ont accepté de nous rencontrer et par la suite, ont accepté de participer à la recherche. Notre cible était enfin atteinte.

Les trois entreprises retenues se situent dans le domaine de la production manufacturière. Dans le reste du rapport, elles seront désignées comme la compagnie A, la compagnie B et la compagnie C.

La première compagnie (la compagnie A) se situe dans le secteur manufacturier de transformation de métal. Elle utilise pour la production, une technologie assez avancée et embauche depuis 80 ans des travailleurs de métier, soudeurs, électriciens, assembleurs, etc.

La seconde entreprise (la compagnie B) utilise une technologie de bas niveau. Elle se situe dans le domaine de la production textile et fait appel à une soixantaine de travailleuses et de travailleurs non spécialisés.

La troisième (la compagnie C) œuvre dans le secteur de la pétrochimie. Elle a recours à des technologies plus avancées et engage principalement des travailleurs détenant des compétences spécialisées (soudeur, électricien, etc.). Dans cette usine, on retrouve environ 225 travailleurs.

Dès le départ, il avait été décidé de recueillir les informations sur les perceptions de l'analphabétisme présentes dans les entreprises en réalisant des entrevues de différentes personnes qui travaillent pour ces compagnies. L'élaboration du questionnaire d'entrevue a été faite par l'ensemble des membres de l'équipe de

recherche. Il était également convenu que les entrevues seraient menées par les animatrices de l'organisation. Cette démarche a entraîné des retombées importantes pour Un Mondalire en développant et en consolidant au sein de l'organisme des compétences en recherche.

Comme nos préoccupations se situaient plus à un niveau qualitatif et que nous voulions recueillir des informations globales sur les possibilités d'implanter un programme de sensibilisation, l'échantillonnage des participants aux entrevues n'a pas été fait de manière proportionnelle. Nous avons simplement demandé à chaque entreprise de nous fournir une liste de personnes volontaires qui contenait à la fois des personnes de la direction et des travailleurs. Si un syndicat était présent dans la compagnie, nous avons également rencontré en entrevue un des représentants de ce regroupement. Au total, 23 entrevues ont été réalisées. Dans la première compagnie (compagnie A), nous avons rencontré trois travailleurs, trois membres de la direction et un représentant syndical. Dans la seconde entreprise (compagnie B), nous avons interviewé un total de six personnes, trois au niveau de la direction et trois au niveau de la production. Cette dernière n'est pas syndiquée. Dans le troisième cas (compagnie C), en plus du représentant du syndicat, les données ont été recueillies auprès de trois travailleurs et de six personnes qui occupent des fonctions de direction.

Afin de respecter les préoccupations de nature éthique qui accompagnent généralement une recherche de cette nature, nous avons demandé à chaque entreprise et à chaque personne qui a participé aux entrevues de signer un formulaire de consentement. Dans ce formulaire, qui est reproduit à l'appendice #5 du rapport, l'équipe d'Un Mondalire s'engageait à assurer la confidentialité des participants et des entreprises dans tout rapport de recherche ou dans toute publication. Les mesures nécessaires ont été prises dans ce rapport afin de ne donner aucun indice qui permette d'identifier les personnes et les entreprises.

Les entrevues se sont déroulées sur le modèle de l'entrevue semi-dirigée et à l'aide d'un questionnaire qui est reproduit à l'appendice #6 de ce rapport. Quatre thèmes principaux ont été abordés dans le questionnaire :

- 1) Le niveau de connaissance des participants sur le phénomène de l'analphabétisme.
- 2) Les liens entre le niveau de lecture et d'écriture, le travail à accomplir et les critères d'embauche de l'entreprise.
- 3) La présence d'efforts de formation de base en lecture et en écriture au sein de l'entreprise.
- 4) Les attitudes face à une campagne de sensibilisation par les participants d'Un Mondalire qui pourrait se dérouler au sein de l'entreprise.

Dans l'exploration du premier de ces thèmes, nous avons également utilisé une définition des niveaux d'alphabetisation qui est reproduite à l'appendice #7 de ce rapport. Après que les participants eurent répondu spontanément aux questions sur leurs connaissances de l'analphabétisme, ces définitions leur étaient suggérées pour leur permettre de développer leurs réponses initiales.

Les entrevues ont été enregistrées sur bande magnétique et ont duré entre 20 et 40 minutes, dépendant principalement de la loquacité des personnes rencontrées. Par la suite, chaque entrevue a été codée en utilisant une grille thématique qui est jointe à l'appendice #8 du rapport. Cette codification a été faite par l'ensemble des membres de l'équipe de recherche et a permis de partager les informations et les données. Cette analyse thématique a été, par la suite, utilisée pour la rédaction du rapport de recherche.

Première Partie
Le portrait d'ensemble

Vous trouverez ci-après les différents niveaux d'analphabétisme dont nous faisons référence tout au long de ce rapport.

DIVERS NIVEAUX D'ANALPHABÉTISME.

NIVEAU	Zéro : ne sait pas lire, ni écrire.
NIVEAU	Débutant : lire, écrire, former des mots familiers et simples et former des phrases simples, faciles à déchiffrer.
NIVEAU	Semi-fonctionnel : lire, écrire, former des mots familiers plus ou moins difficiles, composer des textes très simples.
NIVEAU	Fonctionnel : lire et écrire un texte ordinaire, compréhension de textes simples, lire un journal à accès facile (Journal de Montréal), pouvoir lire leur courrier, pouvoir lire et comprendre leurs factures (électricité, téléphone, etc.)

L'alphabétisme en milieu de travail

Lorsqu'on demande aux participants aux entrevues de fournir une définition personnelle de l'alphabétisme, la totalité des personnes, qu'ils soient travailleurs, membres de la direction ou représentants du syndicat, associent l'alphabétisme à une incapacité quasi totale de savoir lire ou écrire. Quelques-unes des personnes interviewées introduisent cependant une différenciation entre des niveaux d'alphabétisme.

La première distinction se situe entre la lecture et l'écriture. Des répondants introduisent dans leurs définitions l'idée que quelqu'un qui saurait lire pourrait cependant avoir de la difficulté à écrire. Un membre de la direction de la compagnie B, à basse technologie, affirme par exemple que la personne qui ne sait pas écrire est moins alphabète que la personne qui ne sait pas lire. Une ou deux personnes introduisent dans leur définition un autre critère, celui de la capacité de s'exprimer de façon claire, de bien se faire comprendre, y compris oralement.

Un membre de la direction de la compagnie B introduit une seconde distinction entre la capacité de lire et le fait de comprendre ce que l'on vient de lire. Il donnera l'exemple de travailleurs qui sont capables de lire mais qui demeurent incapables de donner un sens à la lecture qu'ils viennent de faire. Il raconte l'histoire de travailleurs qui viennent le voir avec leurs papiers d'impôt et il doit lire la lettre à leur place. Le cadre constate que des travailleurs lisent la lettre mais ne la comprennent pas, ne savent pas quelle action prendre ou quoi faire pour y répondre.

Une personne travaillant comme soudeur dans une entreprise à technologie plus avancée, la compagnie C, laisse cependant entendre que l'on ne doit pas associer automatiquement la formation académique à l'absence d'alphabétisme. Il trouve que l'on exagère lorsque l'on affirme que cela prend un secondaire V pour travailler. Il affirme en connaître qui ont un tel diplôme mais que cela ne garantit pas que la personne sache lire et écrire clairement. Le représentant syndical de la même compagnie appuie ce point de vue lorsqu'il décrit les problèmes de membres de la direction qui écrivent des mémos qui « boitent » ou des courriels remplis de fautes.

Cette définition stricte de l'alphabétisme, qui le décrit comme une incapacité quasi totale de lecture et d'écriture, amène les participants aux entrevues à sous-estimer, de manière importante, le nombre de personnes alphabètes dans leur milieu de travail ou bien dans leur entourage immédiat. Quelques-unes des personnes mentionnent avoir connu des personnes alphabètes dans leur famille : un oncle, un grand parent, etc. Un des participants manifeste même des inquiétudes sur la capacité des jeunes à bien lire et écrire. Mais pour la majorité, il s'agit d'un problème qui est relié à une génération qui les précède, à un niveau de pauvreté généralisé ou bien à une vie en milieu rural. Les conditions sociales se sont transformées et les alphabètes seraient moins nombreux selon eux.

Au niveau du travail, les participants qui proviennent des deux entreprises à technologie plus avancée, compagnies A et C, affirment de manière générale que les

exigences du travail (lecture de plans, directives écrites) font que la présence d'employés analphabètes est pratiquement impossible. Au sein de l'entreprise de basse technologie, la présence de travailleurs analphabètes est connue et admise. Un des cadres de la compagnie B affirme que le type d'emploi recherché par des travailleurs analphabètes se trouve habituellement dans la production de base ou dans les entrepôts, et c'est ce genre d'emploi qui est offert dans ce milieu de travail. Il donne l'exemple de personnes qui présentent une demande d'emploi qu'elles n'ont pas complétée par elles-mêmes ou bien qui ont été écrites d'une main tremblante. Un des travailleurs de cette compagnie avouera franchement être un analphabète, tout en affirmant qu'il y en a beaucoup d'autres qui le cachent.

Il est intéressant de noter que de nombreux participants ont associé la notion d'analphabétisme à un manque de connaissance dans le domaine de l'informatique. La présence de plus en plus quotidienne de l'ordinateur et l'introduction de machines-outils contrôlées par un microprocesseur sont des phénomènes incontournables. Selon ces personnes, ce n'est plus seulement la lecture et l'écriture qui devront être utilisés comme critères pour définir une personne analphabète.

Une fois que la définition des différents niveaux d'analphabétisme est proposée aux participants, et au fur et à mesure que la conversation avance, l'évaluation du nombre de personnes analphabètes augmente rapidement. Dans une des entreprises de haute technologie, la compagnie A, une des personnes interrogées affirme qu'il y a beaucoup de personnes de niveau semi-fonctionnel ou fonctionnel. Un des travailleurs de l'autre entreprise à technologie avancée, la compagnie C, affirme qu'ils sont tous de niveaux semi-fonctionnel ou fonctionnel. Dans ces deux entreprises, on insistera beaucoup pour dire que le problème se situe à ce niveau. On parle de difficulté d'écriture ou de lecture, de français déficient, etc. Le représentant syndical d'une de ces compagnies proposera même de changer le mot « analphabète », pour bien décrire ce qui se passe dans l'entreprise. Dans l'entreprise de basse technologie, compagnie B, une fois les définitions des niveaux fournies, la présence d'une forte proportion de personnes analphabètes devient plus évidente. La présence de personnes ayant des difficultés importantes de lecture et d'écriture est plus affirmée. Dans cette dernière, un chef d'équipe dit que l'analphabétisme y est évident mais que ce n'est pas important. Deux des participants provenant de cette usine parleront de la présence de travailleurs d'ethnies différentes et deux autres introduisent la notion d'un langage d'usine, principalement composé de gestes. Une personne dira que les travailleurs ont un système qui leur appartient et qui n'est pas compris par les autres. Un autre participant dira qu'il existe un langage d'usine qui a été créé à cause du bruit ambiant.

L'ensemble des commentaires des participants laisse voir que les personnes qui ont des difficultés de lecture et d'écriture utilisent diverses stratégies pour continuer à travailler. Donner une excellente prestation de travail, aider un collègue à comprendre une directive ou bien rire de bon cœur des difficultés rencontrées, sont quelques-unes de ces stratégies. Dans une des compagnies, le refus de participer à une formation de base sera également utilisé.

Les visions du caractère problématique de l'analphabétisme diffèrent profondément d'un groupe de personnes interrogées à l'autre : les travailleurs, les syndicats et les cadres entretiennent des visions différentes.

Pour les travailleurs, l'analphabétisme n'est pas tellement présent. On admet la présence de personnes qui ont des difficultés de lecture et d'écriture mais ces difficultés ne sont pas majeures. La capacité pour le travailleur de bien faire son travail, de connaître la nature technique du travail à faire sont plus importantes. Souvent, on préférera un bon soudeur à quelqu'un qui aura des connaissances plus académiques et qui écrira bien. Les difficultés à lire et à écrire ne sont pas considérées comme importantes. On se débrouille pour bien faire le travail, et ce n'est pas dans la nature d'un gars de « shop » d'être intéressé par la lecture et l'écriture. De toute manière, la retraite, qui se prend à un âge de plus en plus jeune, pourra régler le problème s'il existe.

Sans doute parce qu'ils ont une vision de l'ensemble des travailleurs de leur usine, les représentants syndicaux, tout en admettant que le phénomène soit caché, affirment qu'il est beaucoup plus présent que l'on croit. Ce sont ces personnes qui ont mentionné le plus souvent, l'entraide qui existe entre les travailleurs. Ils ont aussi parlé de l'existence de formulaires ou de rapports d'activités conçus de manière à limiter la nécessité d'écrire.

Pour la majorité des cadres interrogés, si l'on fait exception des membres de la direction de la compagnie B qui admettent que les emplois disponibles conviennent à des personnes analphabètes, on admet la présence d'un nombre important de personnes qui se situent au niveau semi-fonctionnel ou au niveau fonctionnel. Tant à la compagnie A qu'à la compagnie C, les cadres rencontrés affirment que le problème diminue de plus en plus. Les travailleurs qui ont des problèmes de lecture et d'écriture approchent de l'âge de la retraite et quitteront bientôt le travail. Des restructurations d'entreprise ont permis le déplacement des employés qui ont des problèmes vers des emplois moins exigeants, ou bien vers d'autres usines de la même compagnie (compagnie A). Le resserrement des critères d'embauche entraînera la disparition du problème. Il est important également de noter que les deux compagnies à technologie plus avancée, compagnies A et C, ont commencé à déplacer leurs emplois moins spécialisés, qui se situent principalement aux niveaux de l'entretien, de l'entrepôt ou de l'expédition, vers des sous-traitants. Cette utilisation de la sous-traitance déplacera les emplois occupés actuellement par des travailleurs qui présentent des problèmes de lecture et d'écriture vers d'autres entreprises.

Les cadres de la compagnie B, à technologie de base, ont une attitude différente. Dans leur entreprise, à cause de la nature de la production, il y aura toujours une place pour des travailleurs analphabètes. On y voit même une forme de responsabilité sociale, qui ne doit cependant pas nuire à la mission économique de l'entreprise. Cette attitude plus paternaliste ouvre la porte à une intervention en alphabétisation pour autant que les intérêts des employés et ceux de la compagnie puissent être intégrés dans cette intervention.

Les critères d'embauche et de promotion

Après avoir vérifié les perceptions des personnes par rapport à l'analphabétisme et leur en avoir fourni une définition, nous leur avons posé des questions sur les critères d'embauche et la pertinence de ceux-ci. Il est rapidement devenu clair que dans les deux organisations à technologie plus avancée, la compagnie A et la compagnie C, le secondaire V est le critère dominant pour les emplois non-spécialisés. Ce critère est en place depuis plusieurs années et on l'invoque pour affirmer qu'il y a peu d'analphabètes dans la compagnie et que ceux qui existent sont au bord de la retraite. Il fut une époque où l'on embauchait sans secondaire V, mais comme les gens prennent maintenant leur retraite plutôt jeune, ces personnes sont vues comme à trois ou quatre ans de la retraite. Ces deux industries ont beaucoup d'employés spécialisés dans les métiers de la construction : électriciens, soudeurs, tuyauteurs, etc. À ceux-là, on demande bien sûr d'avoir la carte de compétence. On leur demande aussi plusieurs années d'expérience. Dans les deux compagnies, on retrouve des manoeuvres et des employés non-spécialisés à qui l'on demande d'avoir des diplômes de secondaire V. Quelques personnes interrogées, et ce dans les deux compagnies, jugent que cette exigence est exagérée.

Dans la compagnie A, comme la majorité des personnes ont à lire des plans, quelque soit leur poste, on s'entend pour dire qu'il faut savoir lire et écrire comme exigence de base. Cette exigence est même inscrite dans le texte de la convention collective. On peut penser que des personnes analphabètes pourraient voir cette clause comme une incitation à cacher leur situation. Chaque employé qui est embauché maintenant doit, en plus du secondaire V, de la carte de compétence et de l'expérience, passer des tests écrits qui durent environ 4 heures. Ce « peigne fin » doit sûrement fermer la porte aux analphabètes de niveaux zéro et de niveau débutant. Comme plusieurs ont évalué qu'il y avait des analphabètes fonctionnels et semi-fonctionnels au sein du groupe de travailleurs, on peut penser que le système n'est pas à toute épreuve. Un employé a mentionné que si quelqu'un ne passe pas les examens théoriques mais réussit les examens pratiques, il sera transféré dans une autre usine de la compagnie. Un autre a dit que si un employé de métier a les cartes et l'expérience nécessaire et qu'il sait lire des plans, on pourra relâcher sur les autres exigences. Plusieurs s'entendent à dire que les critères sont relâchés lorsqu'on se retrouve en crise de manque de personnel.

On retrouve une vision différente des compétences requises et du degré d'application des règles d'embauche entre les employés et les cadres. Les premiers trouvent que les règles sont trop strictes mais qu'elles ne sont pas appliquées intégralement. Les deuxièmes sont convaincus de la justesse et de l'application des critères.

Dans la compagnie C, les exigences sont bien acceptées de la plupart des répondants sauf, comme nous le mentionnions précédemment, en ce qui concerne les manoeuvres. L'entreprise cherche à éliminer ce type d'emploi pour le confier en sous-traitance, ce qui rendrait la question bien accessoire.

Tant dans la compagnie A que dans la compagnie C, les cadres disent que les critères n'iront pas en diminuant et continueront d'être les mêmes. Certains ont mentionné qu'être analphabète dans l'avenir sera lié à un manque de compétence informatique. Si les critères augmentent, ce sera à ce niveau.

La compagnie C, l'entreprise textile, n'a aucun critère académique d'embauche. « *Pas besoin de savoir lire pour ramasser des ballots* ». Les critères sont plutôt de l'ordre de la résistance physique, car le travail est dur, et de l'attitude. « *Pour travailler ici, il faut être un bon travaillant.* » Même pour obtenir une promotion, une formation académique reconnue par un diplôme n'est pas nécessaire. On veut que la personne sache parler et écrire un peu de français et d'anglais. Si la personne est un bon travaillant et a la volonté d'être promue, la compagnie fera tout en son pouvoir pour l'aider. « *Si on avait quelqu'un qui a le potentiel pour diriger des hommes, pour bien organiser... pourquoi pas... devenir superviseur même s'il est analphabète... on va lui offrir une formation... ce n'est pas à notre avantage de ne pas exploiter le potentiel des gens. Si la personne veut et est motivée, on va l'aider, autant pour lui que pour nous.* »

Nous retrouvons donc une usine à basse technologie (compagnie B) qui n'utilise aucun critère d'embauche de nature académique et deux industries à technologie plus avancée (compagnies A et C) qui requièrent un secondaire V au minimum, même si certains emplois ne le nécessiteraient pas vraiment. Un autre fait marquant est de retrouver l'exigence de savoir lire et écrire inscrite dans une convention collective. Un tel phénomène pourrait accentuer encore davantage le caractère caché de l'analphabétisme. Il est certain, qu'avec les critères mentionnés par les entreprises technologiques, la plus grande partie des analphabètes (sauf pour les personnes appartenant au niveau fonctionnel) sont théoriquement et pratiquement exclus de ce marché d'emploi.

La formation en entreprise

En abordant ce thème, nous voulions explorer l'utilisation du budget de formation des entreprises et leur ouverture à offrir à leurs employés une formation de base en alphabétisation. Nous avons donc demandé à nos répondants de nous parler des programmes offerts par l'entreprise, et de ceux susceptibles de l'être.

Dans les trois entreprises, le secourisme, la santé et la sécurité au travail semblent être une préoccupation majeure et font l'objet de formation sur les heures et les lieux de travail. L'instauration de programmes de qualité tels que ISO et autres ont aussi engendré de la formation. Certains ont aussi mentionné des cours d'informatique dans les industries plus technologiques. À l'exception de la compagnie A qui a offert une formation académique à ses employés afin de leur permettre d'accéder à un niveau de secondaire V, les entreprises n'ont jamais offert de formation académique rémunérée à leurs employés. Tant dans la compagnie A que dans la compagnie C, les frais de scolarité pour des cours réussis seront remboursés. Il est clair que pour l'ensemble des personnes interrogées, la formation doit être liée à des objectifs de productivité et de gain pour l'employé mais surtout pour l'entreprise. « *On va leur donner de la*

formation si c'est quelque chose qu'ils doivent posséder pour accomplir leur travail. Nous ne sommes pas philanthropiques, si c'est relié à notre mission, on va le faire. »

La formation académique semble vue comme une forme de « luxe » fort respectable mais inutile. On pense que certaines personnes pourraient bénéficier d'une formation de base en français ou en mathématiques mais que ces personnes sont en général plus âgées (40 ans et plus) et au bord de la retraite. On en conclut que cette formation ne leur serait d'aucune utilité. « *Les gens de 50 ans et plus n'ont pas d'intérêt à apprendre quelque chose, sa vie est faite.* » (cadre compagnie B) ou encore : « *j'me débrouille, c'est correct, c'est ce que la majorité dit; on a 40 ans et plus, on approche de la retraite.* » (travailleur compagnie A)

À la compagnie A, où l'on a une politique de « savoir lire et écrire », on semble ouvert à une formation de base intégrée dans les programmes de l'entreprise. Mais après un effort initial en 1995, on n'a pu trouver des personnes intéressées à parfaire leurs connaissances en français et en mathématiques. « *On a essayé de faire une relance, on savait qu'il y avait encore des gens, mais ces personnes-là ne viennent pas s'inscrire. Nous avons une clause de convention qui dit que dans tous les postes, il faut savoir lire, écrire et calculer. Mais pour l'accepter, il faut donner de la formation, c'est ce qui a été fait. Et la deuxième relance ne marche pas.* » (cadre compagnie A)

Comme nous le mentionnions plus tôt, la convention collective pourrait être un frein à tout dévoilement d'un problème d'analphabétisme. Nous pouvons aussi nous demander si le niveau des cours offerts n'allait pas bien au-delà des capacités de certains. Une chose demeure cependant, c'est que cette compagnie est ouverte à l'idée de supporter activement une démarche de formation académique.

Dans la compagnie B, quand un employé s'adresse à l'employeur pour exprimer un besoin ou un désir liés à l'alphabétisation, on le réfère à Un Mondalire. Dans la compagnie C, on est beaucoup plus préoccupé par la nécessité de comprendre et faire fonctionner les ordinateurs que d'offrir de la formation de base. Les employés sont mitigés quant à l'intérêt d'une telle formation mais pensent que cela pourrait être intéressant si c'était rémunéré. Les cadres, quant à eux, auraient besoin d'en voir les avantages.

Sensibilisation à l'analphabétisme

Le dernier thème de l'entrevue portait sur la possibilité de faire de la sensibilisation sur l'analphabétisme dans ces entreprises. Comme nous l'indiquions dans l'introduction de ce rapport, les activités de sensibilisation où les participants d'Un Mondalire peuvent à la fois développer leurs capacités d'expression et sensibiliser les autres à leur expérience est une idée qui se situe à la base de ce projet de recherche. Cette sensibilisation serait faite par des participants d'Un Mondalire qui proviennent de milieux de travail et qui sont engagés dans cette démarche d'alphabétisation.

Il faut placer les réponses à ce dernier thème dans le contexte où, pour deux des entreprises participantes, le problème est mineur ou inexistant pour un grand nombre de répondants.

Une de nos questions visait à vérifier le niveau de confort des personnes à révéler leurs problèmes de lecture ou d'écriture. Dans les deux entreprises plus technologiques, la compagnie A et la compagnie C, il est clair que le problème est bien caché et qu'il y aurait beaucoup de malaise et de résistance à se dévoiler comme analphabète, même de niveaux semi-fonctionnel ou fonctionnel. Plusieurs facteurs sont invoqués par les employés : orgueil, identité « *c'est pas évident d'être considéré comme un analphabète du jour au lendemain* » (travailleur compagnie A), culture masculine « *tsé, on est des gars, on s'en parle pas* » (travailleur compagnie A). Il semble clair, pour l'ensemble des répondants, que les personnes qui se dévoileraient ne seraient pas en danger de perdre leur emploi. Mais cela ne les empêcherait pas nécessairement d'avoir peur de le perdre ou encore, d'avoir peur d'être jugées.

Les cadres des deux entreprises précitées croient que les employés n'ont pas tendance à le dire et que ce n'est pas quelque chose « *à crier sur les toits* » (cadre compagnie C). Dans la compagnie A, cette réticence à se dévoiler pourrait être à l'origine du peu de succès de leur relance, en ce qui concerne la formation académique. On croit ici aussi que la peur d'être jugé ou de perdre son emploi est un incitatif à se taire. Un cadre de cette entreprise déclare cependant que ce n'est pas le cas : « *Nous on va les aider.* » (cadre compagnie A) Un cadre de la compagnie C affirme que le problème n'est pas caché. « *C'est pas un problème, tout le monde le sait lesquelles personnes sont analphabètes. Les gars s'agacent, se taquent. Ils sont pas fiers de ça.* »

Le portrait est quelque peu différent dans la compagnie B. Sauf pour l'un d'entre eux, les employés ne semblaient pas penser que d'affirmer être analphabète soit un problème. Plusieurs disent que les gens ont beaucoup confiance en l'entreprise et ses cadres. Un employé croit qu'une telle affirmation serait difficile pour l'orgueil. Le fait de sentir qu'on est le seul à avoir un problème contribue à son caractère secret. Le fait que plusieurs personnes soient analphabètes dans cette compagnie, rend le dévoilement plus facile.

L'intérêt pour la sensibilisation est, bien entendu, lié à l'intérêt pour l'alphabétisation. Certains disent qu'il faudrait que les deux parties, direction et employés, y trouvent leur compte. D'autres, que les entreprises n'ont aucun intérêt à favoriser cette formation et que les employés qui pourraient en bénéficier n'en ont pas besoin puisqu'ils sont au bord de la retraite.

Il est intéressant de noter que malgré un intérêt mitigé pour l'alphabétisation, il semble y avoir un intérêt réel pour la sensibilisation. La plupart des personnes interrogées croyaient que leur entreprise serait ouverte à ce qu'il y ait un effort de sensibilisation. Les moyens invoqués peuvent varier. Quant au fait que ce soit fait par des participants d'Un Mondalire, l'accueil semblait favorable.

Il semble clair pour les employés que s'il y avait une opération de sensibilisation, celle-ci devrait être générale afin de ne cibler personne en particulier. Un répondant a aussi suggéré de ne pas utiliser les termes analphabète ou alphabétisation, mais plutôt de « *parler de français de base.* » (travailleur compagnie C) Tous s'entendent pour dire qu'une démarche semblable devrait être faite avec diplomatie. Certains trouvaient que le témoignage d'une personne qui vit ou a vécu le problème serait parfait : « *mieux qu'un babillard* » (travailleur compagnie C). D'autres pensaient qu'on pourrait faire passer un test à tous les employés et contacter individuellement ceux qui se révéleraient être analphabètes. Un autre suggérait de souligner les fautes des personnes. Si la personne demandait des explications ou de l'aide, en profiter alors pour faire de la sensibilisation. Sinon, il faudrait laisser tomber. D'autres voyaient l'utilisation d'un vidéo à des fins d'information et de sensibilisation.

Alors que toutes les personnes interrogées étaient ouvertes à une sensibilisation de la part des participants d'Un Mondalire, il se dégage que la plupart sont peu ou pas convaincues de l'importance d'une formation en alphabétisation ou même de l'existence du problème dans leur organisation. Un travail plus poussé d'enquête sur le niveau de « *compétences* » linguistiques des travailleurs, particulièrement à la compagnie A et à la compagnie C, serait nécessaire afin de connaître l'état réel de la situation. Il faudrait travailler à briser des mythes en ce qui concerne la retraite et la fin des problèmes liés à l'analphabétisme. Toute sensibilisation devra avoir comme objectif de démontrer les bienfaits associés à une meilleure maîtrise de la langue. Enfin, il faudra débattre de toute la question des termes à employer lorsqu'on veut parler d'analphabétisme en milieu de travail. On cache plus facilement l'analphabétisme que des difficultés de bien écrire le français.

Deuxième Partie
Le portrait des compagnies

Introduction

Dans cette deuxième partie, nous avons rédigé un rapport pour chacune des organisations participantes. Il nous semblait, en effet, important de leur donner un bilan plus précis de leur propre compagnie en partageant avec eux la vision des employés de leur entreprise qui ont participé à cette recherche. Il peut arriver qu'il y ait certaines répétitions mais certains éléments sont nouveaux, et notre préoccupation était de donner davantage la parole aux personnes en y insérant plus de citations.

La compagnie A

La première compagnie (la compagnie A) se situe dans le secteur manufacturier de transformation de métal. Elle utilise pour la production, une technologie assez avancée et embauche, depuis 80 ans, des travailleurs de métier : soudeurs, électriciens, assembleurs, etc. À cet endroit, nous avons rencontré trois travailleurs, trois membres de la direction et un représentant syndical.

La vision de l'analphabétisme

La perception de l'analphabétisme à l'usine diffère selon que l'on parle à du personnel syndiqué ou à des cadres. Si on leur demande ce qu'ils pensent de l'analphabétisme, plusieurs définitions sont données. Certains ont une bonne idée de la problématique : « *quelqu'un qui ne sait pas lire ni écrire, difficulté de lecture et d'écriture même s'ils ont été à l'école.* » (travailleur compagnie A) D'autres disent peu connaître le problème : « *Je connais ça plus ou moins.* » (cadre compagnie A) Un autre affirme qu'associer être analphabète et ne pas avoir son secondaire V, c'est exagérer : « *Je pense qu'ils charrient un peu avec leur affaire parce que j'en vois qui sortent avec des diplômes puis c'est pas fort, ça fait que considérer des gens à un certain âge analphabètes parce qu'ils n'ont pas complété leur secondaire, je pense que c'est biaisé.* » (travailleur compagnie A) D'autres font référence à la difficulté de ne pas savoir lire ou écrire ou les deux, difficultés dans le quotidien et ce, même s'ils ont été à l'école.

Quand on leur demande s'ils connaissent des personnes ayant des problèmes de lecture et d'écriture au travail, les participants disent : « *Il y en a de différents niveaux de gens qui sont capables de lire mais ils écrivent au son.* » (travailleur compagnie A) « *J'en connais pas, nous avons 40 ans et plus, et tous doivent lire les plans.* » (travailleur compagnie A) Un ancien collègue de travail, « *il signait juste son nom* » mais d'autres collègues l'ont informé des difficultés de ce travailleur « *...une fois qu'on y a expliqué, il le savait ... il était le meilleur sur le plancher.* » (travailleur compagnie A)

Dans leur entourage, quelques-uns nous ont parlé de leurs enfants aux prises avec des difficultés à l'école ou des gens de leur famille qui avaient quelquefois besoin d'aide pour des tâches simples comme faire un chèque, ou comprendre une facture. D'autres n'en connaissent pas du tout. Une personne dit qu'elle en connaît qui n'ont pas beaucoup d'études mais qui pourraient en montrer à des gens qui ont leur secondaire V.

Après que la définition des niveaux d'alphabétisation ait été expliquée en entrevue, les gens croient qu'il n'y en a pas du niveau zéro parce qu'ils doivent lire des plans. Plusieurs pensent que tous les employés, et plusieurs parmi les plus âgés (mais ils vont partir bientôt pour leur retraite), sont de niveaux semi-fonctionnel ou fonctionnel. Ils disent qu'il faudrait les connaître personnellement pour connaître leur niveau d'alphabétisation. Il y a eu dans le passé un test pour déterminer le niveau de scolarité et ils disent que tous ont fait leur secondaire, mais peut-être pas complété. « *Dans les ateliers et même dans le bureau, il doit y en avoir. Des fonctionnels c'est courant, même dans le personnel cadre. Il y a des mémos qui boitent, des fautes dans le courriel...* ». (travailleur compagnie A) Un autre dit "des semi-fonctionnels, il y en a un ou deux. Il doit y en avoir à tous les niveaux, mais on doit au moins pouvoir lire et écrire pour se débrouiller." (travailleur compagnie A) Dans la convention collective, il est écrit que pour obtenir un poste, un employé doit savoir lire et écrire.

Les critères d'embauche

En fait, ce qu'on peut voir c'est que par le passé les critères étaient beaucoup moins élevés. Si une personne voulait travailler, c'était correct. « *Dans les années '70, il y avait plus d'ouvrage, on ne demandait pas le secondaire V. Moi, j'avais fait mon secondaire V mais j'ai dû aller me former pour le métier de soudeur* ». (travailleur compagnie A)

Aujourd'hui, on peut constater qu'il y a eu un changement dans les politiques de l'entreprise par rapport à la question du secondaire V. Les exigences demandées semblent différer quelque peu entre la version des employés, du syndicat et celle des cadres. Aujourd'hui le secondaire V est demandé, en plus des cartes de métier, et l'on vérifie les diplômes (DEP). De plus, un test d'intelligence d'une durée de 4 heures est effectué et on peut détecter les problèmes inhérents à l'analphabétisme. « *Ils doivent savoir lire parce qu'une tâche dans leur travail demande de faire de la lecture de plan.* » (travailleur compagnie A) Mais ce qu'on a pu constater, c'est qu'en période de crise, la gestion relâche ses critères parce que les travailleurs de métiers se font de plus en plus rares donc, « *si t'es capable de travailler et de faire la job, ils te prennent... même s'ils ne savent pas écrire, s'il est capable de souder et lire les plans, il serait accepté... parce qu'en période d'urgence, c'est la panique, on a besoin d'un gars de métier.* » (travailleur compagnie A).

La formation dans l'entreprise

En 1995 on a fait passer un test de niveau, et un cours de formation en français a été mis sur pied. Ce fut plus un cours de rafraîchissement du français. Une quinzaine de personnes ont entrepris la formation. Les gens qui étaient aux prises avec de plus graves problèmes n'ont pas été rejoints. On a voulu reprendre ce cours et les gens qui auraient pu en profiter le plus ne se sont pas présentés donc, le cours a été abandonné. Les travailleurs disent : « *Je me débrouille, c'est correct.* » (travailleur compagnie A) « *Les personnes qui ont de la difficulté, bien souvent, ils vont rester à leur poste parce qu'ils connaissent bien leur travail, ils ne voudront pas changer de travail, ils vont partir à leur retraite d'ici quelques années, 2 ou 3 ans.* » (cadre compagnie A) « *Ceux*

qui voulaient l'ont déjà fait, ceux qui restent veulent rien savoir. On sait qu'il y en a quelques uns mais on sait qu'ils ne s'inscriront pas. Ils ont déjà été approchés, il faut qu'ils admettent leur problème et veulent apprendre. Ils ont peur de se faire juger. » (cadre compagnie A)

Peut-être que la formation de base en français était à un niveau trop élevé pour les personnes ayant de plus grosses difficultés de lecture et d'écriture, et que les gens analphabètes ne s'y sentaient pas à l'aise.

Les autres formations offertes ont trait aux métiers, par exemple : mise à niveau technique, formation économique, normes ISO et santé sécurité, etc. Ces formations sont souvent offertes sur le temps de travail et sont rémunérées. Il semble qu'une formation en informatique (ordinateur) serait souhaitée par les travailleurs.

La sensibilisation à l'analphabétisme

Dans la compagnie, en regard du type de travail à effectuer et des tâches demandant une lecture de plan, les travailleurs ne veulent pas être étiquetés comme des personnes analphabètes, et c'est pour ça qu'ils ne veulent pas prendre la formation en français. *« Il y aurait sûrement un malaise à ça et souvent les gens ne se perçoivent pas comme ça eux-mêmes. Être considéré comme analphabète du jour au lendemain, c'est pas évident ».* (travailleur compagnie A) *« Certaines personnes ne voudront pas qu'on en parle... Entre vous est-ce que vous vous en parlez de ces problèmes ?* (intervieweur) *Les gars, on est pas ben bon pour se parler entre nous autres... »* (travailleur compagnie A) *« Ce sont des gens renfermés ça serait pas facile ».* (cadre compagnie A)

La peur d'être jugé, la peur de perdre leur emploi même s'ils peuvent se faire aider, fait que les travailleurs qui présentent des difficultés choisiront de donner une excellente performance, leur 110 pour cent, pour que personne n'ait rien à redire sur leur travail. *« Ils s'organisent pour donner un rendement qui a du bon sens et ne pas créer plus de problèmes qu'il ne faut. »* (cadre compagnie A)

La compagnie est prête à donner de la formation si le besoin se fait sentir, mais on dit qu'aujourd'hui, il n'y a plus de personnes analphabètes dans l'usine. Et s'il en reste, ce sont les plus âgés et ils sont prêts à prendre leur retraite et ne sont pas nécessairement intéressés par ce type de formation.

Sensibilisation dans l'usine

On semble croire que les personnes analphabètes ne veulent pas être considérées comme telles, même si la compagnie offre une formation en usine et sur les heures de travail. On ne sait pas trop si cette sensibilisation aiderait ces gens à faire le pas vers une formation. *« Si on apprend qu'il y en a 15 ou 20, il faudrait approcher ces gens-là de façon plus efficace parce que la première fois, ils ne sont pas venus. Moi, je serais d'accord pour reprendre, en autant que l'on rejoigne les bonnes personnes. Ici, ce sont des assembleurs, des soudeurs; peut-être que dans les autres usines... »* (cadre

compagnie A) La compagnie a déjà offert ces cours et est ouverte à toutes sortes de formations comme: cours sur le tabagisme, désintoxication alcool, thérapie familiale et conjugale, etc. *« Pour redémarrer la formation, la sensibilisation serait peut-être une façon d'aller les chercher. »* (cadre compagnie A) La sensibilisation est une façon de les aborder sans que personne ne se sente visé, cette sensibilisation pourrait se faire en grand groupe, aux pauses-café, etc. Il y a eu par le passé de la sensibilisation faite par la commission scolaire avec des kiosques d'information. Mais ceux que ça touchait ont déjà été sensibilisés et les nouveaux ont leur secondaire V. *« Pour le monde que nous avons ici, ils s'en vont à leur retraite bientôt et il n'y en a pas beaucoup. Ils pensent que la retraite va régler tous leurs problèmes. Je ne pense pas que ce soit possible, les gens ne viendront pas les écouter. »* (cadre compagnie A)

Dans cette compagnie, les travailleurs sont de niveaux semi-fonctionnel ou fonctionnel. Tous doivent lire suffisamment pour se débrouiller parce qu'une des tâches principales est la lecture de plans. Les critères d'embauche aujourd'hui demandent un secondaire V, la carte de métier, le test de psychologie (4 heures), et la direction vérifie les compétences (la compagnie demande copie des diplômes).

On perçoit que les travailleurs ne veulent pas être vus comme ayant des difficultés en lecture et écriture et encore moins être identifiés comme analphabètes. On dit que les gens plus âgés ne sont pas intéressés à la formation de base en français parce qu'il ne leur reste plus beaucoup d'années de travail avant la retraite. La compagnie est prête à donner de la formation, mais il faudrait cibler les bonnes personnes. La sensibilisation serait possible si offerte dans un cadre libre.

La perception de l'analphabétisme dans cette compagnie est ambivalente : d'un côté on nous dit qu'il n'y a pas de problème et de l'autre, que s'il y en a, cela ne nuit pas à la production. Dans l'avenir, on devra probablement être capable d'utiliser un ordinateur.

La compagnie B

La seconde entreprise (la compagnie B) utilise une technologie de bas niveau. Elle se situe dans le domaine de la production textile et fait appel à une soixantaine de travailleuses et de travailleurs non spécialisés. Dans cette compagnie, l'analphabétisme est assez bien connu et reconnu par la majorité des travailleurs manuels et des employés cadres. À cet endroit, nous avons interviewé un total de six personnes, trois au niveau de la direction et trois au niveau de la production. Cette seconde entreprise n'est pas syndiquée.

La vision de l'analphabétisme

Tous les employés qui ont été interviewés, qu'ils soient cadres ou travailleurs manuels, nous ont donné comme définition de l'analphabétisme : *« une personne qui ne sait pas lire et pas écrire »*.

Dans cette compagnie, il semble y avoir quelques personnes analphabètes. Comme le souligne un des employés, « *...je ne sais pas lire et pas écrire, avant de travailler pour cette compagnie, je le cachais parce que je perdais mon emploi. Maintenant c'est plus ouvert parce qu'on en entend plus parler à la télévision... Maintenant je suis bien dans ma peau. Je ne me sens pas jugé par les autres de la compagnie.* » (travailleur compagnie B)

Une des personnes rencontrées émet cependant des réserves quant aux chances d'avancement des personnes analphabètes dans l'entreprise. Il mentionne également que si ces personnes n'ont pas de difficultés à bien fonctionner dans l'entreprise, ce n'est pas évident qu'elles n'ont pas de difficultés dans la vie de tous les jours, à la maison ou avec les enfants, par exemple.

Une fois que nous avons présenté et expliqué les différents niveaux d'analphabétisme, la définition fournie par les participants n'a pas beaucoup changé. Cependant, ces définitions les amènent à dire qu'il y en a peut-être plus qu'ils croyaient au début. « *...il y en a d'autres, mais ils le cachent...* » « *Nous on a trouvé un système entre nous autres, que les autres comprennent pas...* » (travailleur compagnie B) ». Un d'entre eux reconnaît qu'il y en a peut-être dans chaque niveau. « *...un gars de CEGEP viendra pas icitte...* ». (cadre compagnie B) Un autre cadre de l'entreprise dira : « *...Y'a pas d'universitaires ici, la plupart sont semi-fonctionnels...* ». On dira aussi : « *...c'est pas écrit dans leur face, c'est rare qu'on va s'arrêter à ça. À cause du bruit, on se parle en langage d'usine...* » (cadre compagnie B)

Quelques-uns ont mentionné en connaître dans leur famille « *...mon oncle à fait sa 6^{ième} année, y'a des petits problèmes, mais il se débrouille...* » (cadre compagnie B)

On reconnaît toutefois qu'il y a des employés au niveau débutant et plusieurs qui se situent au niveau semi-fonctionnel.

Les critères d'embauche

Dans cette compagnie, les personnes responsables de l'embauche savent reconnaître les analphabètes. « *Certains viennent avec une demande d'emploi qu'ils n'ont pas écrit ou écrite avec une main tremblante...* » « *...un doit avoir un signe sur sa carte de poinçon pour la reconnaître...* » (cadre compagnie B) Un autre exemple : « *...sont capables de lire, mais comprennent pas, ils viennent me voir avec leurs papiers d'impôt et je dois lire leur lettre à leur place, ça les énerve. Ils lisent leur lettre, mais ne la comprennent pas... Il y en a un qui approche la retraite, je dois tout compléter les formulaires pour lui, il a même de la difficulté à signer.* » (cadre compagnie B)

Ce qui nous amène à parler des critères d'embauche utilisés par la compagnie. Les employés disent qu'il n'y a pas de critères d'embauche particuliers, sauf le désir de travailler fort. C'est le principal critère d'embauche utilisé aujourd'hui, comme ce l'était dans le passé et comme ce le sera sans doute dans l'avenir. Pour le personnel cadre, les critères d'embauche se définissent comme suit : « *La majorité des gens qui travaillent*

en arrière viennent nous offrir leurs deux bras. Ils ont peu d'éducation, beaucoup d'immigrants qui ont connu la misère. Ils ne peuvent pas faire application nulle part ailleurs, nous on les garde parce qu'ils font les tâches qu'on leur demande et ils les font très bien. » (cadre compagnie B)

Donc, la majorité des postes ne demandent ni de savoir lire, ni de savoir écrire ou compter, puisque cela n'est pas nécessaire pour le travail à faire. Presque tous les postes ne demandent pas de connaissances particulières. On dit que ce sont les emplois les plus importants de la compagnie, que c'est un travail dur qui demande une bonne résistance physique. *« ...de savoir lire, écrire, compter, c'est pas important... ...il y en a qui viennent demander si c'est grave de ne pas savoir lire et écrire. Il n'y en a pas beaucoup, mais il y en a. Si on avait des postes où il y a des rapports à faire, des calculs, la sélection serait différente. Cela ne les empêche pas de faire leur travail... » (cadre compagnie B)*

Les critères de promotion semblent être les mêmes. Être un bon travailleur et vouloir travailler fort sont les critères importants pour obtenir une promotion. *« ...les superviseurs souvent c'est des gens qui ont commencé au bas de l'échelle dans la compagnie. Avec le temps, ils sont devenus en charge d'un petit groupe... » (travailleur compagnie B)* Les membres de la direction mentionnent aussi que si le potentiel est là, ils vont aider les hommes à avoir de l'avancement. Même le rapport que le chef d'équipe doit compléter est simple, il n'y a que quelques cases à cocher. *« ...si on avait quelqu'un qui a le potentiel pour diriger des hommes, pour bien organiser... pourquoi pas... devenir superviseur même s'il est analphabète, on va lui offrir une formation...ce n'est pas à notre avantage de ne pas exploiter le potentiel des gens, si la personne veut et est motivée, on va l'aider... autant pour lui que pour nous... » (cadre compagnie B)*

La formation dans l'entreprise

Le troisième thème abordé est celui de la formation académique dans l'entreprise. À cette question, certains ont répondu qu'ils ne s'opposeraient pas si une telle formation était offerte. Il n'y a jamais eu de formation de base dans l'entreprise, seulement de la formation sur le secourisme, la sécurité au travail et sur le contrôle de la qualité. Les employés trouvent que cela n'est pas le rôle de la compagnie de donner des cours de français, puisque cela n'augmentera pas la production. L'aide qui a été apportée aux personnes analphabètes a été de les référer dans un centre comme Un Mondalire. Les plus jeunes sont cependant intéressés à la formation académique. Comme un des employés le mentionne : *« ...plus les jeunes qui vont reprendre la relève, si j'ai la chance d'étudier avec un salaire, j'irai... » « ...moi, j'ai eu une formation de chef d'équipe mais une personne analphabète ne pourrait pas suivre ce cours-là... » (cadre compagnie B)*

Les personnes responsables du personnel disent être assez ouvertes à cette éventualité si la demande y était. On sent quand même une divergence d'opinion sur cette question. Un cadre nous dira : *« ...l'entreprise encourage les cours de français...la formation pourrait être offerte en entreprise... si l'intérêt est là, je vais les aider...»* Un autre cadre affirmera plutôt : *« ...on va leur donner de la formation si c'est quelque*

chose qu'ils doivent posséder pour accomplir leur travail... Si c'est lié à notre mission économique, on va le faire... » (cadre compagnie B)

Lors de l'entrevue, il est ressorti que la compagnie serait quand même prête à envisager l'éventualité de donner des cours de français dans l'entreprise. Reste à définir les questions essentielles : « où, quand et comment? ». La compagnie respecte la loi du 1% pour la formation. L'entreprise est assez bien organisée pour pouvoir donner de la formation, il y a des locaux, des tableaux, etc.

La sensibilisation à l'analphabétisme

Comme quatrième thème, nous avons abordé la question de la sensibilisation dans l'entreprise et le fait de dévoiler au grand jour que des personnes sont analphabètes. L'un d'entre eux nous dit que cela les dérangerait mais qu'habituellement les gens ont confiance en la compagnie. « *...les gens le savent mais ici, ils sont pas pointés puisque ce sont des gens qui sont très collaborateurs... » (travailleur compagnie B)* « *Que ce soit dévoilé au grand public, les gens ont leur orgueil, ils attendent l'aide, mais quand l'aide vient, ils en ont plus besoin.* » (travailleur compagnie B) Ce que les employés aimeraient, ce serait de la formation sur le temps de travail. « *...cela pourrait aider, un travailleur ça toujours de la place pour travailler... » (travailleur compagnie B)* Un autre dira : « *...ces personnes-là ne s'affichent pas... mais tout le monde le sait... »* « *...ils ne s'affichent pas mais il y en a plusieurs qui le sont, les autres le savent...c'est pas un crime, c'est peut-être un inconvénient... je trouve ça beau que ces gens-là, au lieu de vivre du système, ont du cœur au ventre, viennent travailler et gagner honorablement leur vie... » (travailleur compagnie B)*

Les employés mentionnent que la sensibilisation pourrait être faite par une page de publicité, une affiche, etc. Les employés mentionnent également que d'après eux, la compagnie serait ouverte à de la sensibilisation sur place par nos participants. Pour éviter que les gens soient pointés, il faudrait que ce soit obligatoire pour tout le monde et sur les heures de travail. « *...tout le monde viendrait entendre les témoignages... » (travailleur compagnie B)* Si cela n'est pas obligatoire, ils pensent que le taux de participation serait d'environ 50%. On mentionne que la compagnie pourrait offrir de la formation comme un cadeau ou une récompense, mais cela serait difficile à cause des quarts de travail.

Du côté des employés cadres, la sensibilisation serait une chose possible mais difficile à organiser puisque c'est une compagnie de production, et qu'il est impossible d'arrêter celle-ci pour de la formation ou autres choses. « *...habituellement on est ouvert à des choses comme ça.. on parle à des petits groupes... mais nous on ne peut pas arrêter la production... peut-être au changement de "shift", c'est à voir... » (cadre compagnie B)* Un autre cadre dira qu'il faudrait vérifier l'intérêt avant, en envoyant une petite note avec les chèques, mais pense que les employés apprécieraient la visite de nos participants. « *...votre venue fait le tour, déjà je vois des intérêts, des gens qui posent des questions...ça me porte à croire qu'il y a des gens qui ont besoin, et probablement pendant les prochaines semaines après votre passage, il y a des gens qui vont venir me voir... » (cadre compagnie B)* Un des employés donne l'exemple du mode de

fonctionnement des « alcooliques anonymes » qui font de la sensibilisation par témoignages.

Pour conclure, dans cette compagnie, il y a des personnes analphabètes et tout le monde le sait. L'activité de sensibilisation y serait donc pertinente. En général, il semble que les employés ne ressentent pas le besoin de formation dans l'usine. Lorsqu'on demande la question suivante : "Est-ce que vous êtes intéressés à suivre des cours de français à la compagnie ?" On répond : « *...je pense bien que oui... à condition que ce soit sur les heures de travail.* » (travailleur compagnie B) Un autre dira : « *...je ne sais pas si les employés viendraient dans la compagnie pour des cours...moi, c'est surtout l'anglais... si la compagnie en offrait... mais c'est pas le but de la compagnie...* ». (travailleur compagnie B)

L'entreprise serait heureuse de nous recevoir afin que l'on rencontre leurs employés pour une éventuelle activité de sensibilisation. On peut supposer qu'après l'activité de sensibilisation, la formation pourra être plus en demande. Évidemment, si cette activité avait lieu, il faudra être prêt à offrir de la formation.

La compagnie C

La troisième entreprise œuvre dans le secteur de la pétrochimie. Elle fait appel à des technologies plus avancées et embauche principalement des travailleurs détenant des compétences spécialisées (soudeur, électricien, etc.). Dans l'usine visitée, on retrouve environ 225 travailleurs. À cet endroit, en plus du représentant du syndicat, les données ont été recueillies auprès de trois travailleurs et de six personnes qui occupent des fonctions de direction.

Le personnel compte plusieurs années d'ancienneté au sein de l'entreprise, et la restructuration vécue par celle-ci, il y a quelques années, a permis de conserver le travail des anciens, tout en offrant une possibilité de préretraite à ceux qui le désiraient et qui pouvaient répondre aux critères d'admissibilité, assouplis pour l'occasion. Cependant, l'entreprise conjugue actuellement avec du personnel proche de la retraite, et sa politique d'embauche est de recruter des employés spécialisés et polyvalents, ainsi que de faire appel à la sous-traitance pour ce qui est des tâches non spécialisées (conciergerie, manœuvre, etc.).

La vision de l'analphabétisme

Les trois travailleurs interrogés ont une certaine notion de l'analphabétisme, tout en ayant tendance à la sous-représenter de prime abord, dans l'entreprise et ailleurs. Cependant, ils sont conscients de l'existence des différents niveaux sans pouvoir les identifier. Un premier ne sait pas trop à quel niveau on peut parler d'analphabétisme et se demande même, s'il ne l'est pas lui-même un peu. Il la relie plus au milieu rural et à la pauvreté. Un second, précise qu'à l'école, dans son temps, on insistait plus sur l'oral que l'écrit, de là les lacunes avec l'écriture. Il fait référence à des membres de sa famille (grands-parents, oncle) qui auraient pu être considérés comme analphabètes.

Suite à la présentation des niveaux d'analphabétisme, on s'entend pour dire que, même dans une compagnie où les employés sont en général très spécialisés, on retrouve encore, dans les métiers manuels, quelques personnes de niveau semi-fonctionnel et plusieurs au niveau fonctionnel. Au moment de la restructuration de l'entreprise, quand les tâches sont devenues plus exigeantes en lecture et en écriture, les dirigeants ont déplacé certains employés de niveaux débutant ou semi-fonctionnel qui n'avaient pas quitté, vers des tâches aux exigences moindres.

Un travailleur affirme également que c'est un problème caché et qu'il y en a plus qu'on le pense, que les gens ont honte, qu'ils se sentent marginaux mais qu'ils peuvent quand même bien fonctionner dans la compagnie. Il a remarqué que certains ont parfois refusé des promotions ou des fonctions syndicales pour ne pas être confrontés à l'écrit. Dans le cadre de nouvelles normes au travail, *« les gens avaient un petit mémo à compléter sur leurs demandes pour améliorer les conditions, et plusieurs n'ont rien voulu écrire, sans donner d'autres explications. Certains, très rébarbatifs, se retrouvaient dans les métiers manuels. »* (travailleur compagnie C)

Un cadre définit l'analphabète comme étant quelqu'un avec des difficultés à écrire et à comprendre les termes. Il dit n'en avoir jamais rencontré, au travail ou ailleurs. Même après lui en avoir donné la définition, il maintient qu'il n'y en a aucun à la compagnie. Un autre représentant de la direction dit n'avoir jamais été confronté au problème : *« Au travail, les employés ont une bonne éducation générale »* (cadre compagnie C) mais suite à notre définition, il se ravise et affirme que ceux qui, au travail, se classeraient au niveau débutant, seront à leur retraite d'ici trois ans et dans les plus anciens, on retrouve des semi-fonctionnels et des fonctionnels. Pour les plus jeunes, on exige maintenant le secondaire V. Il parle aussi des nouveaux analphabètes de l'ordinateur. Vers la fin de l'entrevue, il précise que les personnes qui avaient des difficultés à ce niveau n'ont jamais été un problème pour la compagnie et que la structure les avait prises en charge. *« Cela n'a jamais été un problème, le superviseur prenait les notes de l'employé et remplissait le rapport à sa place. »* (cadre compagnie C)

Un troisième cadre dit n'être pas familier avec le problème et les décrit comme des personnes qui ne sont pas capables de comprendre, de façon fonctionnelle, les documents de travail que la grande majorité des employés comprennent. Il en reconnaît quelques cas à l'usine mais dit aussi que plusieurs, dans les métiers moins spécialisés, ont de la difficulté à s'exprimer correctement au moment de faire de courts rapports écrits. Il note, lui aussi, que beaucoup ont des problèmes à gérer les outils informatisés et, qu'au moment de l'embauche, on est maintenant plus exigeant sur ce point. Quelques-uns (5 à 10), dans les plus vieux, aux niveaux de l'entretien, de la mécanique et de la peinture, se situeraient au niveau semi-fonctionnel. Pour ce qui est du niveau fonctionnel, 20 à 25% des employés y seraient classés. *« Quand les métiers sont devenus trop exigeants à ce niveau, on a, de façon un peu paternaliste, reclassé des employés vers des métiers moins exigeants. »* (cadre compagnie C)

Un dernier cadre définit l'analphabétisme en établissant de prime abord, différents niveaux : des fonctionnels (difficiles à déceler), aux complets. Dans ses

premières années pour la compagnie (1980), il a dû accompagner quelqu'un pour passer un test, et ce fut toute une révélation pour lui. À la compagnie maintenant, ce qu'on retrouve le plus, ce sont des personnes avec des problèmes de grammaire. Ailleurs, dans la société, il y a peut-être des jeunes avec ce problème. Il connaît des gens qui ont de la difficulté à lire une phrase complète. Après les précisions sur les niveaux, il classerait certaines personnes provenant des métiers manuels, de niveaux semi-fonctionnel ou fonctionnel. Il précise aussi, que les personnes les mieux placés pour les identifier sont les supérieurs proches.

Les critères d'embauche

Les travailleurs disent généralement que le secondaire V est nécessaire pour répondre aux exigences des emplois qui demandent maintenant plus de polyvalence. Si la compagnie recrutait encore des manœuvres, on trouverait cela exagéré, mais ce n'est plus le cas. Un travailleur apporte le fait qu'on demandera plus de compétence avec l'ordinateur, dans l'avenir. Un autre affirme qu'il y a du travail manuel à accomplir, et que ce n'est pas les plus scolarisés qui sont les meilleurs employés dans ce domaine. Un quatrième parle de secondaire V comme minimum exigé mais trouve que ce n'est pas toujours proportionnel à la tâche. Il note que présentement, on fait passer des tests écrits concernant plus l'habileté et le jugement, mais non pas pour vérifier la qualité du français écrit. Il ne croit pas que les critères soient resserrés dans l'avenir.

Du point de vue des employés cadres interrogés, on croit bien que l'exigence du secondaire V est tout à fait raisonnable et on précise que les preuves de certification, les diplômes, les cartes de compétences sont exigés au moment de l'embauche. On a tendance à penser que les critères seront resserrés encore dans l'avenir. On dit aussi que ce n'est pas une bonne idée de demander des critères trop élevés quand le besoin n'y est pas. On mentionne le fait qu'être analphabète à l'avenir, ce sera de ne pas savoir se servir de l'ordinateur. On peut donc penser à un resserrement à ce niveau.

Un cadre affirme qu'actuellement, la moitié du personnel a un collégial. Il parle des tensions actuelles avec le syndicat concernant le fait de donner la maintenance en sous-traitance. Il parle aussi de polyvalence et de capacité des employés à suivre les changements. Un autre cadre trouverait correcte l'exigence d'un DEC. Il précise qu'il y a beaucoup de documents à lire et que c'est une usine très technique. Il dit que le fait que les gens soient simplement aptes à faire le travail est chose du passé, et qu'il n'y a plus de place pour des personnes peu qualifiées. Les examens d'entrée permettent de vérifier la capacité des gens à s'exprimer mais la capacité d'écriture n'est pas vérifiée. Il ajoute que les exigences actuelles sont proportionnelles aux tâches et que dernièrement, on a dû embaucher un mécanicien et qu'on a accepté un DEP et non un DEC.

La formation en entreprise

Les employés sont unanimes sur le fait que de la formation académique de base n'a jamais été offerte par la compagnie, que la compagnie est cependant très ouverte à la formation. À la demande des employés et dans le but d'obtenir une promotion, elle rembourse les frais d'inscription si les cours sont réussis. Ils savent qu'il y a un budget

de formation. Il existe un comité de formation dans l'entreprise où le syndicat a droit de parole. De plus, en ce moment, ils en sont à mettre en place un délégué social pour les gens qui ont des problèmes personnels. Ce délégué social serait selon lui, une personne ressource idéale pour des gens qui auraient des problèmes d'analphabétisme. Ce délégué est d'ailleurs passé à notre centre, suite aux entrevues, chercher de la documentation et il a semblé particulièrement intéressé par notre équipement de formation informatique.

Les cadres notent que la compagnie n'a jamais offert de formation académique car il n'y a pas eu de demande dans ce sens. S'il y en avait, ce serait dirigé à l'extérieur mais il pourrait y avoir un encouragement de la compagnie. Les formations qui sont offertes à l'interne et sur le temps de travail concernent la santé et la sécurité ou sont des formations pointues concernant leur secteur d'activité. Les autres cours (formation académique, informatique) sont encouragés par l'entreprise en ce sens que, pris sur une base personnelle, les frais encourus sont remboursés à condition de réussir, et les horaires de travail sont ajustés en fonction de la formation suivie. Un cadre se questionne sur la rentabilité pour la compagnie de couvrir des cours académiques de base pour des gens qui sont près de l'âge de la retraite.

La sensibilisation à l'analphabétisme

Du côté des employés, on s'entend pour dire qu'il faudrait éviter que les personnes soient ciblées, on parle de diplomatie, d'éviter le terme « alphabétisation » mais plutôt de parler de français de base, cours élémentaire de français, technique pour écrire. On n'est pas certain de l'intérêt du personnel qui en aurait besoin car on vise la retraite et ils croient que ces personnes ont fait le deuil de savoir bien lire et écrire.

On pourrait faire de la sensibilisation par des affiches, des sondages pour connaître l'intérêt d'une telle formation. La sensibilisation par nos participants serait vue de façon positive car, *« si on en parle, c'est mieux qu'un texte sur le babillard »* *« C'est un petit peu comme... moi je m'occupe de hockey, je suis instructeur avec une autre personne puis moi, j'ai beaucoup de bagage dans le hockey junior puis toutes ces choses-là. Puis l'autre instructeur qui est avec moi, très bon bénévole mais moins de bagage que moi, mais il s'implique beaucoup... mais il a plus de misère à faire passer son message parce qu'on dirait qu'il cherche toujours quelque chose qu'il n'a pas vécu, puis il essaye de lui-même se convaincre que c'est ça. Puis en plus de ça, faut qu'il essaye de convaincre les joueurs tandis que moi, je vais parler à peu près de la même affaire mais les repères bien là, là, ils viennent tout de suite. Je l'ai vécu, je l'ai vu, j'ai pas essayé d'inventer une histoire, est dans ma tête mon histoire. J'ai juste à la formuler pour que ça soit compris et à la raconter. »* (travailleur compagnie C)

Cette forme de témoignage pourrait avoir lieu sur les heures de travail, au début de l'automne quand tout le personnel est de retour au travail ou tôt, le printemps. On est conscient de la difficulté d'afficher publiquement cette situation mais on se demande, si le premier à le dire n'aurait pas un effet d'entraînement. *« C'est sûr qu'il n'y aurait pas de danger qu'ils perdent leur emploi, ils seraient protégés syndicalement. »* (travailleur compagnie C) Un travailleur mentionne qu'il y a déjà des

présentations sur l'heure du dîner et que ce pourrait être intéressant si on avait un ancien employé de l'usine qui témoignait. Il se dit très intéressé à collaborer et croit à l'ouverture de la compagnie également.

Au niveau des cadres, on commence à reconnaître qu'il peut y en avoir à la compagnie mais qu'ils n'ont pas tendance à le dire, à le crier sur les toits : « *Dans une rencontre, j'ai pris un gars que je connaissais très bien et lui ai demandé de lire. La personne a commencé à lire avec beaucoup, beaucoup, de difficultés. Je ne pensais jamais que cette personne aurait pu avoir des problèmes à ce niveau-là.* » (cadre compagnie C) Conséquemment, il apporte l'idée que, suite à des tests d'aptitudes pour tout le monde, on pourrait, d'après les réponses, cibler les personnes et les rencontrer par la suite. Il voit aussi un avantage pour la compagnie dans ce genre de formation.

Un autre les décrit comme des travailleurs tranquilles, effacés, et dit qu'il faudrait commencer par les mettre en confiance. La présentation d'un vidéo serait un bon moyen. On doit agir rapidement car ces travailleurs-là vont prendre leur retraite bientôt. Cependant, il ne croit pas que l'entreprise veuille investir à ce niveau. Un autre cadre mentionne que l'entreprise n'a pas le profil démographique pour de la formation de base et de la sensibilisation.

Un des cadres ne voit pas de problème pour eux, à être identifiés comme tels, puisque tout le monde les connaît : « *Les gars s'agacent, se taquinent. Ils ne sont pas fiers de ça mais... comme tout le monde doit écrire dans le journal de travail, les autres voient ce qu'il a écrit, c'est pas long puis c'est plein de fautes.* » (cadre compagnie C) Il dit que le fait de faire des fautes, ce n'est pas grave mais que tout le monde doit remplir le journal. Il serait d'accord avec la présentation des témoignages mais se demande si les gens en sentent le besoin (proche de la retraite). Ç'aurait été plus intéressant d'après lui, il y a quelques années.

« *Tout le monde fait des fautes en écrivant et ceux qui ont des problèmes avec l'écrit s'organisent pour ne pas écrire. C'est la même chose que pour l'ordinateur...* » (cadre compagnie C) Pour aborder la question, il faudrait leur faire valoir les avantages de bien savoir lire et écrire et il fait référence au guichet automatique. Quant à la sensibilisation par témoignages, ce cadre dit que : « *C'est l'exemple le plus frappant. Si la personne explique son problème et donne des avantages de sa formation, surtout si ces personnes sont capables d'aller s'exprimer.* » (cadre compagnie C)

Les conditions pour une sensibilisation sont nombreuses. Cela prendrait un bon volume de publicité pour recruter des participants: les rencontrer individuellement pour établir leur potentiel, les rassurer à propos de leur emploi et leur montrer les gains qu'ils pourraient retirer de la formation. Le programme d'aide aux employés qui existe depuis 1970 serait un chemin possible. « *La compagnie pourrait encourager les gens à parfaire leur français, comme on le fait pour l'anglais.* » (cadre compagnie C)

Chez les cadres, la vision est partagée. Certains disent que c'est une situation cachée, d'autres que tout le monde le voit et les connaissent. Majoritairement, on a tendance à croire que la compagnie ne serait pas prête à investir à ce niveau mais cette

position n'est pas partagée par tout le monde. On peut donc en conclure qu'il nous faudrait mettre en valeur les gains que les individus pourraient faire au niveau personnel et travailler à faire tomber les mythes qui existent autour de la problématique de l'analphabétisme. Cependant, la place est ouverte à la sensibilisation et au recrutement pour les gens à la retraite.

Conclusions générales

La recherche sur les perceptions de l'analphabétisme en milieu de travail a fourni une quantité impressionnante d'informations sur chacune des entreprises visitées. En conclusion de ce rapport de recherche, nous voulons présenter les points qui nous semblent les plus importants.

Le rapport qui est entretenu dans le monde du travail face à la capacité de lecture et d'écriture peut fondamentalement être décrit comme un rapport utilitaire. L'accomplissement du travail quotidien demeure la priorité tant pour les cadres que pour les travailleurs rencontrés en entrevue. Le niveau de lecture et d'écriture approprié est celui dont on a besoin pour réaliser le travail, ni plus, ni moins. La compréhension des directives, la lecture des plans, la rédaction de rapports nécessaires sont pour les travailleurs les objectifs auxquels servent la lecture et l'écriture. Pour les cadres des entreprises, il importe que leurs employés soient en mesure de comprendre les directives écrites et de lire différents documents. Comme il a été vu, les employeurs simplifient la rédaction des quelques rapports nécessaires en les transformant en de simples documents dans lesquels on aura quelques cases à cocher. Au delà des objectifs facilement avouables de gain de productivité et d'économie de temps, ces aménagements tiennent également compte de la moyenne des capacités des travailleurs et des cadres de premier niveau.

Cette vision utilitaire des capacités de lecture et d'écriture nécessaires au travail se confirme lorsque l'on examine les discours nombreux sur la retraite. Beaucoup de travailleurs utilisent l'argument d'une retraite prochaine pour expliquer le fait qu'un effort de formation ou de sensibilisation sur l'analphabétisme serait inutile. Les personnes n'auront plus besoin de lire ou d'écrire car ils n'auront plus à le faire. Au delà de la confirmation de la vision utilitaire de la lecture et de l'écriture, cette préoccupation démontre une méconnaissance importante de la réalité de la vie de retraité et des nécessaires connaissances pour se débrouiller au quotidien. Une qualité de vie à la retraite n'est pas seulement liée à l'absence de travail et de ses lectures associées.

La position des employeurs sur le caractère utilitaire de la lecture et l'écriture se confirme également dans les différents discours entretenus sur la productivité. Comme le mentionnait un cadre de la compagnie B, la mission économique de l'entreprise est ce qui justifie son existence. En conséquence, le niveau de lecture et d'écriture recherché par les employeurs sera celui qui sera jugé nécessaire. Paradoxalement, les cadres de deux des entreprises rencontrées, compagnies A et C, estiment que les critères d'embauche seront de plus en plus serrés. Plusieurs cadres de la compagnie C estiment même qu'un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) sera exigé de plus en plus souvent. Il ne faut pas nécessairement voir dans ces exigences un intérêt pour le développement des capacités de lecture et d'écriture des travailleurs. Deux choses sont ici recherchées : un recrutement de personnel spécialisé possédant les compétences techniques requises et la possibilité de mieux sélectionner les nouveaux employés. Il serait intéressant à ce sujet d'analyser à la fois les perceptions des employeurs et des travailleurs sur la formation et sur le niveau de compétences nécessaires en informatique. Si notre hypothèse se confirme, les personnes seraient intéressées à acquérir les connaissances

nécessaires pour faire fonctionner les machines assistées par ordinateur. L'acquisition de connaissances générales en informatique serait alors peu valorisée.

De manière générale, on sous-estime en milieu de travail le niveau d'alphabétisation présent chez les employés de la compagnie. Cette seconde conclusion s'appuie sur les définitions initiales de l'analphabétisme qui étaient fournies par les participants avant qu'on leur présente la grille sur les niveaux d'analphabétisme. De manière majoritaire, la personne analphabète était décrite comme ayant une incapacité quasi totale de lire et d'écrire. Il ne faut pas alors se surprendre d'entendre les participants nous dire qu'il n'y avait pas d'analphabètes dans leur milieu de travail. Ce n'est que plus tard dans les entrevues que les participants commençaient à parler de l'existence de difficultés de compréhension, de lecture ou d'écriture parmi les différents employés.

Cette sous-estimation systématique du niveau d'analphabétisme présent dans les milieux de travail rejoint la vision utilitaire de la lecture et de l'écriture qui est également présente. Le discours évolue en quelques étapes. Il n'y a pas de personnes analphabètes, il y en a quelques-unes et finalement, même s'il y en a, ce n'est pas trop grave car ce n'est pas le type de compétences recherchées et valorisées. Notons ici que la position générale présente dans l'usine de basse technologie, la compagnie B, est différente. On admet qu'il y a de nombreuses personnes analphabètes et même la direction de la compagnie voit, dans l'embauche de telles personnes, une action sociale importante même si elle demeure subordonnée aux impératifs économiques.

Cette constatation nous amène à nous interroger sur la pertinence d'utiliser le mot «analphabète» dans une démarche d'enquête dans les milieux de travail. Sans reprendre le débat vieux de quelques années qui entoure l'utilisation de ce mot, notons simplement que le caractère stigmatisant du terme peut amener de nombreuses personnes à sous-représenter le nombre de personnes aux prises avec le problème. De nombreux participants nous suggéraient même d'utiliser des termes plus neutres comme «difficultés de lecture» ou «amélioration du français». À l'opposé l'utilisation de termes plus neutres aura comme effet de faire disparaître les difficultés de fonctionnement au travail et dans la société qui sont liées à l'analphabétisme.

La sensibilisation à l'analphabétisme en milieu de travail est une démarche qui peut être entreprise par un organisme communautaire en alphabétisation. Dans chacune des entreprises où nous avons mené des entrevues, nous avons trouvé un terrain favorable à une démarche de sensibilisation à l'analphabétisme. Les participants y ont fait de nombreuses suggestions précieuses sur les différentes manières d'approcher les travailleurs et les travailleuses ainsi que sur les moyens qui leur semblaient les plus efficaces. Cette sensibilisation devra cependant se faire de manière différente dans chacun des milieux de travail et s'adapter à la réalité du milieu. Par exemple, une sensibilisation dans un milieu de travail à haute technologie, compagnies A et C, devra porter plus d'attention au caractère confidentiel de la démarche et aux conséquences d'un dévoilement possible. De telles précautions seraient moins nécessaires dans un milieu comme celui de la compagnie B où la présence de nombreuses personnes qui manifestent des difficultés est plus importante.

Cette ouverture à la sensibilisation ne se traduit cependant pas dans une ouverture ou un intérêt pour une formation académique de base. Les impératifs d'ordre économique sont invoqués à la fois par des représentants de la direction et par des travailleurs qui ne croient pas qu'une telle formation soit dans les priorités de l'entreprise. Encore une fois, un projet de formation se heurte à la vision utilitaire entretenue face à la lecture et à l'écriture.

En conclusion, la recherche nous a permis d'identifier dans le quartier, les entreprises où nous croyons qu'une démarche de sensibilisation à l'analphabétisme pourra se faire à l'aide des participants d'Un Mondalire. Cette démarche devra cependant être adaptée à chacun des milieux où nous choisirons d'aller.

APPENDICE #1

Lettre de présentation du projet

Un Mondalire.

Montréal,

Au responsable de la formation,

Notre organisme intervient en alphabétisation et reçoit actuellement des travailleurs de diverses entreprises de la région. Certains nous sont référés par des entreprises, d'autres viennent sur une base personnelle et confidentielle. Nous souhaitons développer davantage ce service pour les travailleurs en collaboration avec des entreprises ; c'est la raison pour laquelle nous sollicitons votre collaboration à un projet de recherche portant sur les perceptions des entreprises du secteur concernant l'emploi et l'analphabétisme.

Cette recherche, subventionnée par « Initiatives fédérales provinciales en matière d'alphabétisation » (IFPCA) et réalisée en collaboration avec l'Université Concordia, nous permettra de développer ensuite des partenariats avec des entreprises de notre région. Dans une démarche préalable, nous voulons interviewer des personnes œuvrant dans 3 ou 4 entreprises afin de connaître leurs perceptions des problèmes liés à l'analphabétisme en milieu de travail.

Afin de vous expliquer les détails du projet, nous aimerions pouvoir vous rencontrer au cours des prochaines semaines. Nous prendrons rendez-vous avec vous par téléphone si vous deviez vous montrer intéressés à participer à une telle initiative.

Vous trouverez ci-joint une brève description du projet de recherche. Espérant vous compter parmi nos collaborateurs. Veuillez agréer l'expression de nos meilleurs sentiments

L'équipe d'Un Mondalire

p.j. présentation du projet

APPENDICE #2

Résumé du projet de recherche

APPENDICE #3
Dépliant d'Un Mondalire
et
témoignages

Un Mondalire.

Nous sommes:

- un centre de lecture et d'écriture
- un groupe populaire

Le professeur est:

- un animateur

L'élève est:

- un participant

L'école est

- un local

Période d'inscription:

- toute l'année

Nous donnons des ateliers de 3 heures en petit groupe



Je ne sais pas lire, j'écris juste mon nom, pouvez-vous m'aider ?

Je fais beaucoup de fautes, j'écris au son, pouvez-vous m'aider ?

*Je suis allé à l'école, mais...
J'ai fait mon secondaire, mais je suis gêné quand j'ai à écrire...
J'ai oublié mes règles de grammaire, mes conjugaisons...
J'ai jamais compris l'analyse.*

Pouvez-vous m'aider ?

*À toutes ces questions,
la réponse est*

oui !

... et c'est gratuit !

*Nous sommes là
pour vous*

Un Mondalire.

640-9228

Un Mondalire.



11 763 Notre-Dame Est
Montréal (P.A.T.)
H1B 2X9

Téléphone: 640-9228
Télécopieur: 640-9443
Courriel: mondall@videotron.ca

UN GROUPE POPULAIRE D'ALPHABÉTISATION

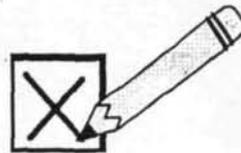
C'est un organisme

- Autonome d'alphabétisation
- Établi à Pointe-aux-Trembles depuis novembre 1980.
- Membre du Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec
- Membre de la corporation de développement communautaire de la Pointe – Région Est de Montréal.
- Subventionné par le ministère de l'Éducation.
- Membre de la Fondation québécoise de l'Alphabétisation.

Son territoire

La clientèle provient de:

- Pointe-aux-Trembles
- Rivière-des-Prairies
- Montréal –Est
- Repentigny
- Le Gardeur



Alphabétisation Services et activités

Activités

- Recrutement
- Accueil et intégration
- Ateliers de lecture, d'écriture et de calcul *
- Ateliers Alpha-Ordinateur / Internet-Alpha.

* Ces ateliers couvrent l'ensemble de toutes les connaissances de niveau primaire.

Services

- Promotion et défense des droits des personnes analphabètes.
- Sensibilisation de la population au problème de l'analphabétisme.
- Développement de l'alphabétisation populaire par : la concertation et l'échange et par la représentation auprès des pouvoirs publics.
- Référence: l'organisme dirige les gens vers les ressources du milieu.

La clientèle

- Des hommes et des femmes
- Des travailleurs (euses)
- Des chômeurs (euses)
- Des bénéficiaires de l'aide sociale

Toute personne adulte qui désire apprendre ou améliorer la lecture et l'écriture du français.

- Pour améliorer leur condition de vie et de travail
- Pour atteindre leur pleine autonomie
- Pour assurer leur propre développement personnel, professionnel et social.



Un Mondalire

Analphabétisme et monde du travail



Extraits du recueil « *Un monde à lire* » recueil de textes élaborés par les participants publié en 1995.

« Pour m'orienter dans mes sorties, je remarque les bâtisses. Quand je suis parmi les gens, je ne parle pas, j'écoute attentivement, c'est ça mon instruction. Pour attirer l'attention des personnes qui sont très instruites, je fais des choses à la main (artisanat, tricot, couture). Je cherche la perfection pour faire oublier que je ne sais pas lire et écrire. »



« Moi, mon plus grand rêve c'était d'être infirmière. J'aurais aimé m'occuper des personnes âgées qui sont moins autonomes, mais je n'ai qu'une deuxième année. »

« J'ai commencé l'école à sept ans, et j'y allais jusqu'au froid. J'arrêtais tout l'hiver, et je recommençais à la fin du printemps seulement. Plus tard nous avons déménagé plus près de la ville, et c'est à ce moment-là que j'ai pu faire ma première année. C'est la seule que j'ai faite au complet. Quand j'ai eu onze ans ma mère est tombée malade, et comme j'étais la plus vieille des filles, mon père m'a retirée de l'école pour avoir soin de ma mère, de mes frères et de ma sœur. »



« Cela m'a amené à ne pas toujours faire ce que je voulais dans la vie. »



« En 1991, j'ai décidé de venir à Un Mondalire. Aujourd'hui, j'ai 48 ans. Je suis grand chef de groupe. Je suis l'homme le plus fier du monde. Maintenant je sais lire et un peu écrire, grâce à Un Mondalire. »

Un Mondalire.

11763 Notre-Dame Est
Montréal (P.A.T)
H1B 2X9
Tél.: (514) 640-9228



APPENDICE #4

Mémo joint à la paye

À : Tout le personnel de la Compagnie

De : Un Mondalire Groupe d'alphabétisation
populaire

Le groupe d'alphabétisation Un Mondalire mène, conjointement avec l'Université Concordia, une recherche qui porte sur l'alphabétisation en milieu de travail. Plus spécifiquement, nous voulons connaître ce que vous savez sur l'alphabétisation et comment vous voyez ce problème dans notre société et dans votre milieu de travail. Nous vous demandons donc de nous aider en participant à une entrevue enregistrée qui durerait entre 30 et 45 minutes. *Il est bien entendu que tout ce que vous direz lors de cette entrevue demeurera confidentiel en ce sens que votre nom sera changé pour tout rapport ou publication qui pourrait résulter de cette étude.*

Si vous décidez de participer à cette recherche, nous vous prions de donner votre nom à : ressources humaines _____

Comme nous « interviewerons » un groupe restreint de personnes, nous sélectionnerons au hasard ceux et celles qui se seront portés volontaires. Ces entrevues se feront après les heures de travail, au local de l'organisme Un Mondalire situé au 11763 Notre-Dame Est (entre la 5^{ième} et la 6^{ième} avenue).

Une prime de participation sera offerte aux volontaires. Espérant une réponse favorable de votre part. Merci de votre collaboration.

Monique Bournival, Gislaine Ratthé
Pour : L'équipe d'Un Mondalire

17 avril 2001

APPENDICE #5

Formulaire de consentement

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT
PARTICIPATION À LA RECHERCHE DU GROUPE D'ALPHABÉTISATION
UN MONDALIRE

A- J'ai été informé du fait que le but de cette recherche est d'explorer les perceptions de cadres et d'officiers syndicaux d'entreprises de Pointe-aux Trembles afin de connaître leurs perceptions et leur compréhension de la problématique de l'alphabétisation dans notre société et dans leur organisation.

B- J'ai été informé du fait que je participerais à une entrevue enregistrée sur magnétophone devant durer environ une heure. Il est entendu que tout ce que je dirai lors de cette entrevue demeurera confidentiel en ce sens que nulle part mon nom ne sera mentionné.

C- CONDITIONS DE PARTICIPATION:

- Je comprends que je suis libre de discontinuer ma participation en tout temps au cours de cette recherche
- je comprends que ma participation à cette recherche est confidentielle
- je comprends que les résultats de cette recherche pourront être publiés
- je comprends les objectifs de cette recherche et je sais qu'il n'y a pas de motifs cachés dont je n'ai pas été informé.

LA PERSONNE QUI ME FERA PASSER L'ENTREVUE M'A CLAIREMENT LU ET EXPLIQUÉ CE FORMULAIRE. JE CONSENS LIBREMENT À PARTICIPER À CETTE RECHERCHE.

Nom _____

SIGNATURE _____

TÉMOIN _____

DATE _____

APPENDICE #6

Questionnaire pour les entrevues

**Questionnaire (Recherche –action usines)
PROJET IFCA 2000-2001**

Perceptions

1. **Que savez-vous de l'analphabétisme ?**
 2. **Quelle est la position de votre entreprise concernant l'embauche de personnes analphabètes ?**
 3. **Quelle est la position de votre entreprise concernant « l'éducation » de vos employés ?**
 - **Les exigences sont-elles proportionnelles aux tâches demandées?**
 - **Quels sont vos critères d'embauche ?**
 4. **Quelle est la position de votre entreprise concernant une campagne de sensibilisation à l'analphabétisme réalisée par des personnes analphabètes dans votre entreprise ?**
-

Questions

1. **Êtes-vous familier(ère) avec la problématique de l'analphabétisme?**
 - Parlez en un peu
 - À votre avis est-ce un problème ?
 - Connaissez-vous des personnes analphabètes dans votre entourage ou dans votre entreprise?
 - Quelle est votre expérience avec ces personnes ?
 - Quelle est votre définition de personnes analphabètes ?
2. **Regardons ensemble une définition des divers niveaux d'analphabétisme.**
(pour les membres de la direction)
Avez-vous des employés qui correspondent à cette définition ?
Si oui, dans laquelle de ces catégories ?
(pour les personnes du syndicat et les employés)
Avez-vous déjà travaillé avec des personnes analphabètes ?
Si oui, dans laquelle de ces catégories ?
 - **Quel poste occupe-t-il, décrivez ce poste ?**
 - **Quels sont les critères d'embauche ?**
 - **De quelle façon vérifiez-vous les compétences?**
 - **Quelle est votre expérience d'embauche (par le passé, maintenant et à venir) ? Avez-vous déjà embauché des personnes analphabètes par le passé ? Maintenant? Dans le futur?**

3. Vous dites qu'il y a des personnes analphabètes dans votre organisation :
 - Avez-vous déjà pensé leur offrir de la formation académique?
 - Avez-vous déjà pensé donner de la formation académique ?
Si oui comment ? (à l'intérieur de l'usine - ou référence école ou un centre)
 - L'avez-vous déjà fait ? Si oui
 - Quel type de formation ?
 - Avec quel budget ?
 - Qui donne la formation ?
 - Est-ce de la formation rémunérée ?
Si non...
 - Quel type de formation favorisez-vous et pour quel type d'employés ?
 - Seriez-vous ouvert à promouvoir, pour vos employés, l'accès à une formation de base ?
Si oui, comment ?
4. Si toutefois, il y a des personnes analphabètes dans votre entreprise, pensez-vous que cette personne aurait objection à ce que l'on connaisse son problème d'analphabétisme ?
5. À votre avis quelle serait la meilleure façon d'aborder et de parler de l'analphabétisme dans votre organisation ?
6. Nous avons effectué une recherche l'an dernier qui nous a montré que les participants auraient apprécié être informés des ressources existantes et rencontrer des personnes ayant le même problème qu'eux afin de les inciter à entreprendre une formation ... Au moment de cette recherche, certains participants nous ont dit qu'ils seraient prêts à apporter leurs témoignages dans des entreprises.
 - Est-ce que vous pensez que ce serait une approche possible dans votre organisation ?
 - Est-ce que vous seriez intéressé à recevoir nos participants?
Si oui
 - De quelle façon voyez-vous ces rencontres ?
 - À quel moment ?
 - Quels services devraient être offerts à la suite de cette sensibilisation?

APPENDICE #7

Divers niveaux d'analphabétisme

DIVERS NIVEAUX D'ANALPHABÉTISME.

- NIVEAU **Zéro** : ne sait pas lire, ni écrire.
- NIVEAU **Débutant** : lire, écrire, former des mots familiers et simples et former des phrases simples, faciles à déchiffrer.
- NIVEAU **Semi-fonctionnel** : lire, écrire, former des mots familiers plus ou moins difficiles, composer des textes très simples.
- NIVEAU **Fonctionnel** : lire et écrire un texte ordinaire, compréhension de textes simples, lire un journal à accès facile (journal de Montréal), pouvoir lire leur courrier, pouvoir lire et comprendre leurs factures (électricité, téléphone, etc.)

APPENDICE #8

Grille de codification des entrevues

Thème 1: Définitions et occurrences d'analphabétisme

Entrevue : _____

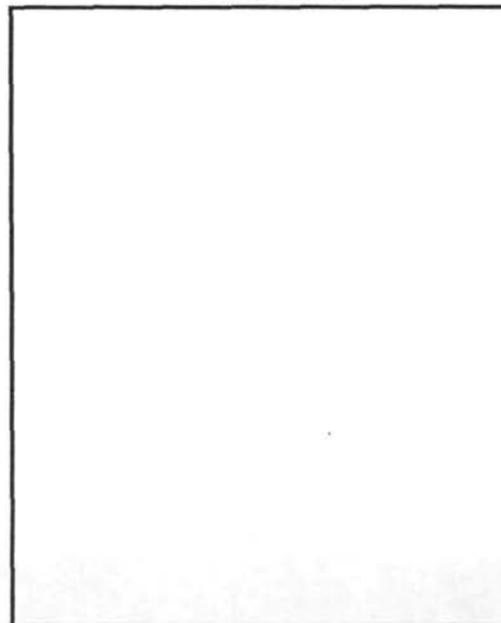
Vision personnelle de l'analphabétisme

Définit comment

Occurrences au travail

Occurrences ailleurs

EXEMPLES



Présentation des niveaux d'alphabetisation et de fonctionnement

Occurrences au travail

Niveau Zéro

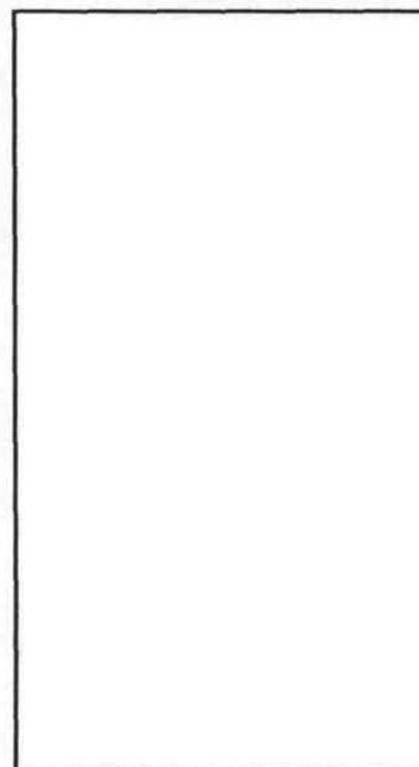
Niveau Débutant

Semi-fonctionnel

Fonctionnel

Occurrences ailleurs (touts niveaux)

EXEMPLES



Thème 2: Les critères d'embauche

Entrevue : _____

Appréciation actuelle des critères d'embauche

Description tâche	Critères

Les critères d'embauche dans le passé

Evolution générale

Histoire personnelle

L'avenir des critères d'embauche

Thème 3: La formation dans l'entreprise

Entrevue : _____

La formation de nature académique

Offerte en entreprise

Encouragée par l'entreprise

Les autres formations offertes

Existence d'un budget

Sujets de formation

Au travail / hors travail

Accommodements et encouragements

Difficultés (si on offrait alpha)

Formation souhaitée

Thème 4: Attitudes face à sensibilisation

Entrevue : _____

Réactions si on apprend qu'il y a des analphabètes
(dévoilement public)

Comment aborder la question

Réactions du milieu à une offre de formation

Accueil des travailleurs

Support de l'entreprise

Aménagements à faire

Ouverture à une sensibilisation / témoignage

Référence au texte de l'entrevue

Entrevue : _____

Référence	Piétage	Description détaillée

APPENDICE #9

Protocole d'éthique

CONCORDIA UNIVERSITY SPF# _____

Protocole d'éthique de recherche avec des sujets humains

Date: 19 septembre 2000

Partie 1: information de base1. Noms des chercheurs:

Chercheure principale: Ghislaine Guérard, Associate Professor

Département/Programme: Applied Human Sciences

Adresse: F 305

Telephone.: 2267 Courriel: Gueghis@vax2.concordia.ca

2. Titre du projet: RECHERCHE-ACTION SENSIBILISATION ENTREPRISE5) Agence subventionnaire: Un Mondalire (INITIATIVES FÉDÉRALES PROVINCIALES CONJOINTES EN MATIÈRE D'ALPHABÉTISATION)4. Description de la recherche:

L'intégration sociale de personnes analphabètes passe souvent par le fait de posséder un emploi intéressant et rémunérateur. Une recherche effectuée (projet IFPCA 97-98) auprès des participants d'Un Mondalire nous a montré que plusieurs de ces personnes ont pu vivre une vie équilibrée et heureuse parce qu'elles possédaient un emploi. Pour quatre d'entre elles, c'est même leur employeur qui les a encouragées et supportées financièrement à retourner sur les bancs d'école soit pour apprendre à lire et à écrire, soit pour améliorer des connaissances limitées.

Afin de permettre à un plus grand nombre de travailleurs de la région d'accéder à des ressources de formation en alphabétisation, il nous semble donc essentiel de créer des liens étroits, sous forme de partenariat avec un ou plusieurs employeurs de la région, avec lesquels nous avons déjà des liens privilégiés, afin de les sensibiliser, dans un premier temps, à l'importance de soutenir une démarche d'alphabétisation chez leurs employés et à plus long terme d'embaucher des personnes aux prises avec ce problème. Nous croyons aussi que les apprenants d'un Mondalire pourraient participer activement à cette démarche de sensibilisation du milieu de travail. Notre organisme devra alors se doter d'outils de formation permettant de les préparer à effectuer cette démarche. La population visée par ce projet serait donc triple : les participants et les animatrices d'Un Mondalire ainsi qu'au moins une industrie du quartier.

L'objectif général,

Pour favoriser l'intégration des personnes analphabètes et susciter une prise en charge collective de l'analphabétisme nous souhaitons: développer un partenariat entre Un Mondalire et le milieu du travail dans des entreprises du quartier Pointe-aux-Trembles où nous avons déjà des liens privilégiés (par la présence de participants employés de l'entreprise ou par des collaborations lors de nos activités de levée de fonds, et de sensibilisation.

les objectifs particuliers de notre projet.

Ce projet serait échelonné sur deux ans et viserait les objectifs suivants :

PREMIÈRE ANNÉE

1. Prendre connaissance des projets similaires développés au Québec afin d'apprendre de leur expérience et en connaître les détails de fonctionnement.
2. Effectuer une recherche-action qualitative auprès de quelques employeurs de notre région où nous avons déjà établi une collaboration (cadres, syndicats, employés) afin de connaître leur degré de connaissance des problèmes associés à l'analphabétisme et leur degré d'ouverture par rapport à une démarche de sensibilisation et de formation de leurs propres travailleurs.

DEUXIÈME ANNÉE

1. Développer un partenariat avec une entreprise qui s'est révélée intéressée par un tel projet lors de la recherche de l'année précédente.
2. Développer ou adapter des outils de formation des participants d'Un Mondalire afin qu'ils puissent intervenir dans l'entreprise.
3. Mettre sur pied un projet pilote c'est-à-dire : intégrer les apprenants d'Un Mondalire dans le recrutement de participants dans l'entreprise et examiner la possibilité d'implanter une formation en entreprise et évaluer cette démarche de manière systématique cette implantation.
4. Révision par des pairs : NON PERTINENT

Partie 2: participants à la recherche:**1. Personnes qui feront partie de la recherche:**

Les personnes qui participeront à cette recherche sont des cadres et des officiers syndicaux de deux ou trois entreprises du quartier de Pointe-aux Trembles; quartier dans lequel est implanté Un Mondalire. Nous planifions interviewer une trentaine de personnes dans 3 entreprises différentes.

2. Méthode de recrutement des participants:

Les participants seront recrutés suite à une entente avec l'employeur et le syndicat, sur la base de leur accord de participation à cette recherche. Les contacts avec l'entreprise se feront d'abord par téléphone. Advenant une ouverture de la part de l'organisation et du syndicat, ce premier contact

sera suivi d'une visite lors de laquelle le plan de recrutement et le plan de recherche, c'est-à-dire qui sera interviewé et quand, seront définis.

3. Traitement des participants au cours de la recherche:

Les assistantes de recherche participeront à l'ensemble des étapes de l'élaboration de la recherche: questionnaire d'entrevue, sollicitation des participants, etc.

Les participants seront informés verbalement et par la signature d'un formulaire de consentement, du fait que leur participation est entièrement volontaire et confidentielle.

Partie 3: préoccupations éthiques

(Indicate briefly how research plan deals with the following potential ethical concerns)

1. Consentement : voir formulaire joint

2. Aucune fausse représentation

3. Liberté de cesser la participation:
voir formulaire de consentement

4. Risques pour la santé physique, psychologique ou pour la réputation des personnes: Je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de risques associés à cette recherche.

5. Partage des résultats de la recherche:

Tous les participants à la recherche pourront avoir accès, s'ils le désirent, aux résultats de la recherche. Les chercheuses organiseront une activité à laquelle seront invités toutes les personnes qui ont participé à la recherche afin de leur faire part des résultats de cette première démarche et travailler à la planification de l'action pour l'année suivante.

6. Confidentialité des résultats:

Il est certain que tout sera fait pour que ni l'organisation ni les individus ne puissent être reconnus lors d'une publication des résultats de cette recherche. Par contre, comme cette recherche vise aussi à trouver des partenaires en alphabétisation, il sera important que la collectivité sache que telle entreprise est sensible aux problèmes d'alphabétisation de ses employés et est ouverte à une intervention en ce sens. Une telle information ne pourrait qu'être favorable à l'entreprise.

Signature du chercheur principal: _____

Date: _____

Production Un Mondalire



**Groupe d'alphabétisation populaire autonome
11763 Notre-Dame Est
Montréal, (P.A.T.)
H1B 2X9**

Impression automne 2001