

Notes d'allocution

de Jean-Claude Parrot, vice-président exécutif, Congrès du travail du Canada

Membre du panel à l'occasion du

*Sommet national sur l'alphabétisation et la productivité*

Toronto, les vendredi et samedi, 27 et 28 octobre 2000

J'avoue que je ne m'y connaissais pas beaucoup dans le domaine de l'alphabétisation syndicale lorsque nous avons lancé le Programme d'alphabétisation en milieu de travail du CTC, il y a quatre ans. Ce n'est pas que je n'avais pas été exposé aux problèmes lorsque j'étais postier à Montréal ou dirigeant du Syndicat des postiers. Il arrivait assez souvent qu'un client ou une cliente qui se présentait à mon guichet au bureau de poste ne savait pas lire ou écrire. Et bien des postiers, des membres de mon syndicat, avaient des problèmes au travail, à la maison ou dans le syndicat parce qu'ils avaient de la difficulté à lire et à écrire. Assez souvent, ils avaient du mal à lire leur convention collective et à comprendre leurs droits. À cette époque, je réagissais en remplissant le formulaire des clients ou en formulant un grief pour dépanner un membre.

Plus tard, je me suis impliqué dans l'éducation des membres. C'était une importante priorité pour moi. J'ai travaillé fort pour que les travailleurs et les travailleuses des postes aient l'occasion de se renseigner sur le rôle et la structure de leur syndicat et pour qu'ils comprennent les droits que leur accorde leur convention collective. Je suis fier d'avoir participé aux négociations qui ont mené à la création du Fonds d'éducation du syndicat, financé par l'employeur à raison de trois cents pour chaque heure de travail – ce qui correspond à près de deux millions de dollars par année. Grâce à ce fonds, un plus grand nombre de membres de la base peuvent participer à la formation syndicale.

Lorsque j'ai été exposé à l'alphabétisation syndicale, j'ai pris conscience que nous pouvions faire bien plus pour aider nos membres à apprendre. Nous pouvions leur fournir des occasions d'apprendre et de s'épanouir grâce à l'alphabétisation. J'ai aussi découvert que lorsque les travailleurs et les travailleuses ont la chance d'apprendre en se fondant sur leur expérience et leurs forces collectives, ils améliorent non seulement leurs compétences mais également leur qualité de vie. Et il n'y a pas de doute que le syndicat en bénéficie.

Permettez-moi de vous donner un exemple. Un groupe de nettoyeurs et nettoyeuses, qui travaillaient de nuit, suivaient un cours d'alphabétisation que leur syndicat avait négocié avec l'employeur. Le cours se donnait au centre-ville dans l'immeuble où ils travaillaient, à onze heures du soir. Il était donné en partie pendant les heures de travail, par une collègue qui avait été formée par le syndicat. Un soir, Michel, un des participants, est arrivé au cours la main enveloppée d'un pansement. Il s'était coupé sur une poubelle de métal rouillé. Ses collègues étaient tous au courant de ces poubelles. Ils avaient parlé du problème à leur superviseur, mais ça n'avait rien donné.

Les choses étaient sur le point de changer. Gisèle, la formatrice, comprenait la situation. Elle était elle-même nettoyeuse du même quart de travail. Elle a saisi l'occasion pour aider le groupe à trouver un moyen de régler la situation dans le contexte du programme d'alphabétisation en milieu de travail. Elle a demandé à Michel et aux autres participants de parler de leurs expériences et des accidents au travail. Au fur et à mesure, elle écrivait les mots clés au tableau. Elle leur a ensuite demandé d'écrire leur histoire et de la raconter au groupe. Ils ont discuté d'orthographe et de verbes, puis de ce qu'ils pourraient faire pour résoudre le problème des poubelles.

Ils ont examiné les clauses de leur convention collective sur la santé et la sécurité au travail. Puis, ils ont décidé d'écrire au comité de santé et sécurité. Ils ont discuté des points à mentionner dans leur lettre – l'accident de Michel et le problème de longue date. Ils proposeraient une solution – remplacer les poubelles. La lettre a été envoyée au nom du groupe et les poubelles de métal ont été remplacées par des poubelles de plastique.

Le processus s'est échelonné sur plusieurs semaines. Au cours de cette période, le groupe a fait des exercices d'alphabétisation, qui consistaient à décrire des situations par écrit, à lire des sections de leur convention collective et à rédiger une lettre. Les participants et les participantes ont amélioré leurs compétences telles que la compréhension de textes écrits et l'orthographe. Tout était fondé sur leur vécu, sur leur vie de tous les jours. Toutefois, le processus est allé au-delà des situations individuelles. L'examen des mécanismes entourant un incident réel a aidé le groupe à comprendre comment les décisions sont prises et où des changements peuvent être apportés. Cette façon d'apprendre a aidé les participants et les participantes non seulement à mieux comprendre les mécanismes, mais également à se prendre en main pour changer les choses.

C'est souvent cet aspect qui est négligé dans les définitions et les pratiques des programmes traditionnels d'alphabétisation. Or, c'est seulement lorsque nous lions les compétences en lecture et en écriture à ces activités que nous pouvons soutenir que l'alphabétisation favorise la participation démocratique et, en fait, la participation à titre de citoyens et de citoyennes à part entière.

Je voudrais remettre en question la notion d'alphabétisation et productivité – thème de ce sommet. Je m'inquiète énormément lorsque j'entends le milieu des affaires parler du « déficit en alphabétisation » et affirmer que l'alphabétisation peut améliorer la productivité et les profits.

Trop souvent, l'alphabétisation est perçue comme un remède aux maux en milieu de travail, que ce soit sur le plan des accidents du travail ou de la productivité – problèmes qui, nous le savons, sont attribuables à une multitude de facteurs. Nous nous inquiétons lorsque le blâme est jeté sur les travailleurs et les travailleuses. Trop souvent, les programmes d'alphabétisation en milieu de travail sont définis trop étroitement et la formation se limite aux compétences dont les travailleurs et les travailleuses ont besoin pour accomplir les tâches de leur poste dans l'immédiat.

Quoi qu'il en soit, le mouvement syndical est d'avis que le milieu de travail est un endroit propice à l'apprentissage, car les travailleurs et les travailleuses connaissent leur milieu et ils y ont leur réseau d'amis et de connaissances. C'est pratique, surtout si les cours ont lieu, au moins en partie, pendant les heures de travail. Les personnes qui ont la chance de suivre des cours en milieu de travail découvrent généralement qu'ils ont bien des choses en commun avec les membres du groupe. Cela ne veut pas dire que tout ce qui se passe dans la classe doit être lié au travail. L'apprentissage est plus efficace lorsque les documents et le contenu portent sur une gamme d'activités et d'intérêts des travailleurs et travailleuses.

Nous croyons que pour donner de bons résultats, un programme d'alphabétisation en milieu de travail doit être axé sur les travailleurs et les travailleuses. Il doit répondre aux besoins de la personne à part entière, car les travailleurs et les travailleuses doivent assumer de nombreux rôles en dehors du milieu de travail. Autrement dit, le programme doit donner aux participants et aux participantes les moyens de prendre en main leur apprentissage, leur vie et leur emploi. Tout en améliorant leurs compétences en lecture et en écriture, ils doivent avoir l'occasion d'être sensibilisés à leurs droits individuels et collectifs.

L'apprentissage axé sur les travailleurs et les travailleuses se fonde sur ce qu'ils savent. Il affirme et reconnaît l'importance du vécu dans les relations de la personne avec son milieu. Il tient compte du développement de la personne et ne se limite pas à l'acquisition des compétences liées à un emploi particulier. C'est un apprentissage dans le sens le plus large.

Les programmes axés sur les travailleurs et les travailleuses sont accessibles; on met activement à découvert les barrières à l'accès et on s'y attaque. On met tout en oeuvre pour faciliter la participation, en tenant compte des questions liées à la race et au sexe dans les décisions concernant l'heure des cours, l'endroit, les services de garde d'enfants et le transport. Les programmes devraient être gratuits.

La participation aux programmes axés sur les travailleurs et les travailleuses est volontaire et la confidentialité est assurée. Ce sont les participants et les participantes qui décident de participer ou non. La protection de la vie privée

est assurée et l'information concernant les progrès individuels demeure confidentielle.

Les employés qui ont l'occasion de participer à un programme d'alphabétisation axé sur les travailleurs et les travailleuses acquièrent généralement des compétences et de la confiance. Ils communiquent mieux avec leurs collègues, leurs superviseurs, le public et les clients. Ils comprennent mieux les directives écrites, s'adaptent mieux aux nouvelles machines et travaillent plus facilement indépendamment. Ils sont aussi plus susceptibles de vouloir poursuivre leur formation et leurs études. Il est possible qu'ils se sentent plus valorisés en tant qu'employés et qu'ils apportent une contribution plus importante à leur organisation.

En plus, ils se sentent probablement plus en mesure d'aider leurs enfants à faire leurs devoirs et de rencontrer les enseignants. Ils ont une idée plus claire de leurs droits en tant que travailleurs et travailleuses et citoyens et citoyennes. Ils défendent plus facilement leurs droits et ceux de leurs collègues. Ils posent généralement plus de questions. Les chances sont qu'ils participeront davantage aux activités de leur syndicat et aux autres aspects de la vie communautaire.

On ne peut pas jouer sur deux tableaux à la fois. Un travailleur ou une travailleuse qui acquiert les moyens de se prendre en main ne peut plus suivre aveuglément la ligne qui lui est dictée.

Nous avons tous du pain sur la planche. Nous devons faire en sorte que l'alphabétisation reçoive l'attention qu'elle mérite dans nos secteurs respectifs. Les syndicats doivent accorder une plus grande importance à l'alphabétisation à la table de négociation. Assez souvent les gains acquis bénéficient aussi aux milieux de travail non syndiqués. Je suis fier de dire que mon syndicat, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, emboîte le pas à un nombre grandissant d'organismes affiliés et se prépare à lancer un projet pilote d'alphabétisation dans un proche avenir. Les employeurs doivent investir beaucoup plus de ressources dans la formation et s'assurer qu'elles sont réparties équitablement à tous les niveaux des effectifs.

Il ne faudrait pas partir aujourd'hui sans être parvenus à un solide engagement collectif à exercer des pressions pour que les gouvernements adoptent des politiques d'intérêt public aux niveaux fédéral et provincial. La réponse ne réside pas dans les bons d'études individuels. Une vision holistique s'impose pour que les gouvernements et les employeurs tiennent compte des besoins de formation des travailleurs et travailleuses, qui ont ou non un emploi. Nous avons besoin d'un système d'éducation permanente financé par l'État.

Nous proposons, entre autres choses, de traiter la formation et l'éducation liée à l'emploi comme étant l'équivalent de la recherche d'emploi de la personne mise en disponibilité qui est admissible à l'assurance-emploi. Nous proposons aussi d'incorporer au régime une disposition sur les *congés de formation* qui permettrait à tous les travailleurs et les travailleuses assurés de prendre cinq semaines de congé par année passée dans la population active.

Espérons que tous les secteurs ici représentés aujourd'hui – le milieu des affaires, les syndicats, le gouvernement et la communauté de l'alphabétisation – pourront s'entendre sur le fait qu'il n'est pas question uniquement de développement économique, mais également de développement social; que l'objectif de l'alphabétisation est, en fait, l'inclusivité, l'accès et la démocratie. Si nous avons à cœur de favoriser la création d'une communauté participative et productive – productive dans le meilleur sens du mot – au sein de nos collectivités et milieux de travail, le choix est clair. Ensemble, nous pouvons y arriver.

Merci!

gdI/siepb-225