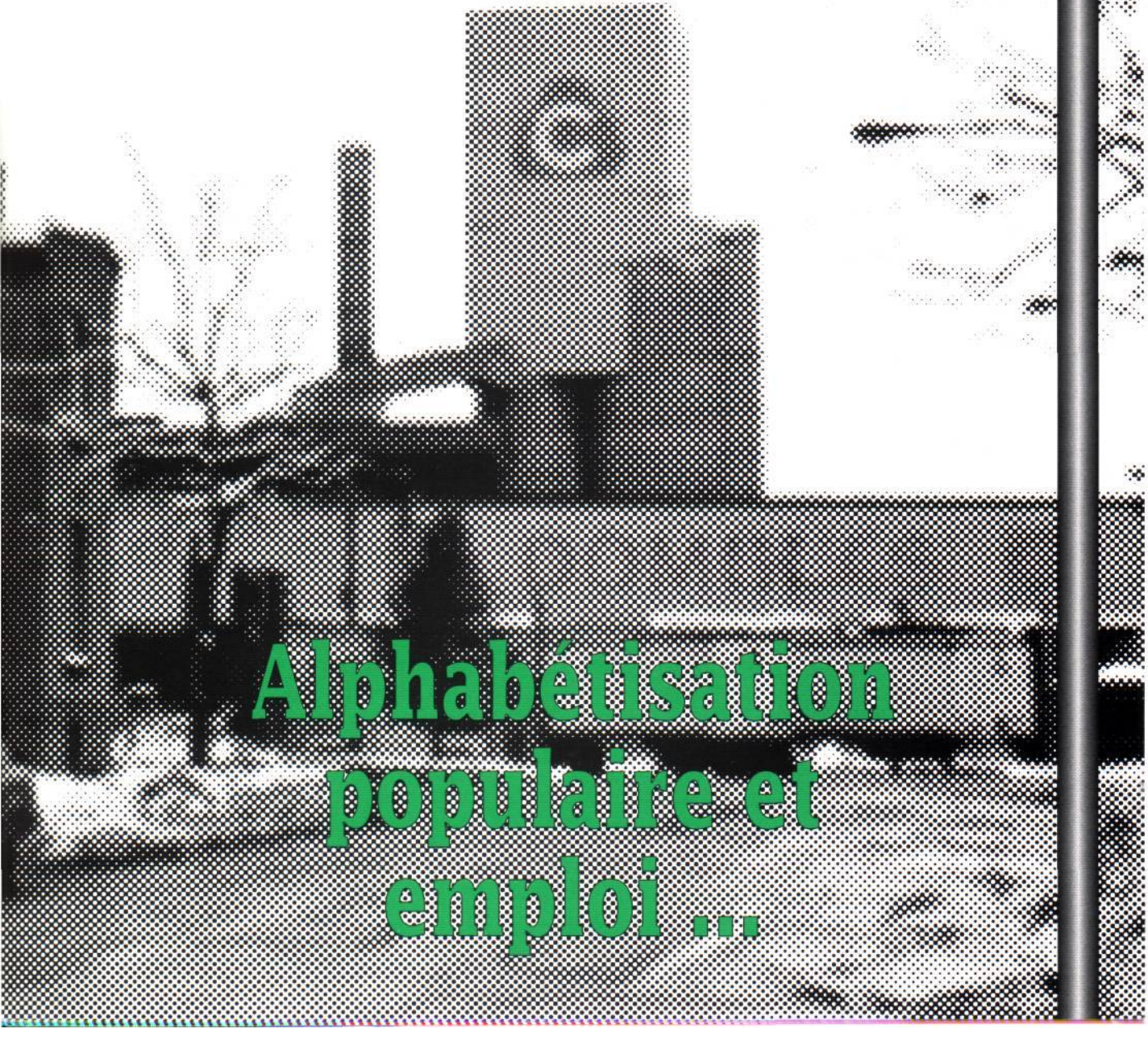
Le monde alphabétique, numéro 5, printemps-été 1993 : Alphabétisation populaire et emploi… - RGPAQ

5

LE MONDE ALPHABÉTIQUE

LE REGROUPEMENT DES GROUPES POPULAIRES EN ALPHABÉTISATION DU QUÉBEC, PRINTEMPS - ÉTÉ 1993



Alphabétisation populaire et emploi ...

SOMMAIRE

LA REVUE LE MONDE ALPHABÉTIQUE EST PUBLIÉE PAR LE REGROUPEMENT DES GROUPES POPULAIRES EN ALPHABÉTISATION DU QUÉBEC; ELLE SE VEUT LE REFLET DE L'ALPHABÉTISATION POPULAIRE ET ENTEND EN FAIRE LA PROMOTION. ELLE S'ADRESSE D'ABORD AUX ANIMATRICES ET AUX ANIMATEURS DES GROUPES POPULAIRES EN ALPHABÉTISATION AFIN D'ALIMENTER LEUR RÉFLEXION ET LEURS PRATIQUES.

COMITÉ DE RÉDACTION : Laurent Demers, animateur à La Boîte à Lettres de Longueuil; Claire Lachapelle, animatrice à Alpha-Nicolet; Louise Lavigne, animatrice à Un Mondalire de Montréal; Colette Paquet, animatrice à Atout-Lire de Québec; Ginette Richard coordonnatrice au secteur pédagogique; Micheline Séguin, responsable à la revue; et à titre ponctuel, Solange Tougas de Déclic à Berthierville

COLLABORATIONS POUR CE NUMÉRO : Guy Biron, Louise Crépeau, Monique Doyon, Jean-Guy Foumier, Jean-Paul Hautecoeur, Diane Labelle, Vivian Labrie, Richard Latendresse, Isabelle Matte, Linda Maziade, Louise Miller, Roxane Minier, Danyka Morissette, Marie-Claire Nadeau, Odette Neveu, Martin-Pierre Nombre, Gilles Prud'homme, Sylvie Tardif, Solange Tougas, Marinette Verger, Marjorie Villefranche et Serge Wagner

REMERCIEMENTS AUX PERSONNES RENCONTRÉES EN ENTREVUE : Hélène Hagan, les travailleurs du groupe 2 en formation de base à la Consumers de Pointe St-Charles, les participantes et participants du Comité d'éducation des adultes de St-Henri (CEDA) et Colette Belley

CONCEPTION GRAPHIQUE : Pierre Lachance
PHOTOGRAPHIE DE LA PAGE COUVERTURE : Micheline Séguin
SAISIE DE TEXTE : Michou Marchand
RÉVISION : Claudine Vivier
CORRECTION D'ÉPREUVES : Nicole Delva

La publication de la revue est financée par le Secrétariat d'État à l'alphabétisation à Ottawa. Elle paraît deux fois l'an : au printemps et à l'automne. Le tirage est de 500 exemplaires.
Le choix des thèmes et des textes est soumis au comité à qui revient la décision de leur publication dans la revue.
PRIX; à l'unité : 8,00$
CORRESPONDANCE: Veuillez adresser toute correspondance au Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec, 5040, boul. St-Laurent, Montréal (Québec), H2T 1R7. Téléphone: (514) 277-9976 Télécopieur: (514) 277-2044

© RGPAQ 1993
Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec et Bibliothèque du Canada
ISSN: 1183-515X

Imprimée sur papier recyclé

LE MONDE ALPHABETIQUE

printemps • été, 1993

1 Des pratiques d'alphabétisation populaire en évolution

2 ...RELIEFS
- Atout-Lire : Dix ans d'alphabétisation populaire
- Je sensibilise mon milieu à l'analphabétisme

8 ...PRETS À PORTER
- Conscientiser... par un jeu de société?
- Lire une carte

13 ...ÉCHOS ET RÉFLEXIONS
- Une expérience d'alphabétisation conscientisante...
- La vie avant et après la lettre
- Alphabétiser dans un contexte d'immigration

20 ...DOSSIER
- L'alphabétisation populaire des travailleuses et travailleurs face à l'emploi
- Quelques exemples de groupes membres...
- L'employabilité, une arme à double tranchant
- Témoignages de deux apprenants en alphabétisation
- La recherche d'un emploi pour une personne analphabète et assistée sociale
- L'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail
- Alphabétiser en milieu de travail...
- Repartir à neuf : expérience de travail aux Emballages...
- Et vogue le navire
- L'alphabétisation de la main-d'oeuvre en milieu de travail...

54 ...HUMOUR
- Les origines de l'alphabétisation populaire...

56 ...CÔTÉ JARDIN
- Adulte analphabète cherche musée

58 ...AU-DELÀ DE LA LETTRE
- L'inventaire de mes expériences de travail
- Témoignage de Colette Belley

60 ...D'AILLEURS
- Burkina Faso : réalités et alphabétisation

63 ...COURRIER

65 ...À VOIR, À LIRE

Des pratiques d'alphabétisation populaire en évolution

L'alphabétisation populaire peut prendre plusieurs visages, et c'est sans doute ce qui est arrivé au cours de son évolution, que ce soit par l'intermédiaire de la culture populaire, de la pratique interculturelle, et maintenant de la culture des milieux de travail, comme le présent numéro permet de le constater. Le Dossier sur l'alphabétisation populaire et le travail soulève des questions tant sur l'accès à l'éducation que sur l'accès à l'emploi pour une large part de la population.

La revue propose aussi des textes qui décrivent certaines avenues empruntées par l'alphabétisation populaire dans plusieurs groupes: l'expérience du groupe Atout-Lire, implanté depuis maintenant plus de dix ans dans la région de la Capitale, à Québec, en passant par l'itinéraire préparé par le groupe Alphabeille, et la démarche de sensibilisation du milieu mauricien des Trois-Rivières. Le travail de conscientisation se pratique de multiples façons, et même par le jeu de société, comme dans le quartier de Pointe St-Charles à Montréal. Toutes ces avenues vous sont ouvertes...

Le texte de Serge Wagner, qui évoque une toute première tentative d'alpha pop «avant la lettre» de Marguerite Bourgeoys, peut bien nous faire sourire, il n'en demeure pas moins qu'encore aujourd'hui, la démocratisation de l'éducation et la justice sociale restent des impératifs on ne peut plus actuels dans notre société. C'est pourquoi l'alphabétisation populaire accorde une priorité aux personnes défavorisées et reconnaît leur contribution au patrimoine culturel de la société.

Dans le contexte socio-économique actuel, il apparaît donc impératif de faire entendre la voix des personnes laissées-pour-compte dans le concert de discours qui nous vantent uniquement les vertus des changements technologiques, structurels et économiques qui surviennent dans toutes les sociétés occidentales et même dans celles du Tiers monde, et qui ne profitent qu'à un très petit nombre de personnes. C'est dans ce contexte global que s'inscrivent l'analyse et les pistes de solutions proposées dans le Dossier de l'alphabétisation populaire face à l'emploi.

Nous retrouvons dans ce cinquième numéro du **Monde alphabétique** des témoignages de personnes apprenantes et ce, tant dans le cadre des groupes d'alphabétisation populaire que dans celui du milieu de travail.

La revue du Regroupement, fidèle à son esprit d'ouverture, propose un exposé sur l'alphabétisation au Burkina Faso et le récit de l'aventure d'une correspondante au Salvador.

Bien d'autres découvertes entourant l'alphabétisation populaire vous attendent dans les pages qui suivent... Alors, bonne lecture, et n'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires!

Micheline Séguin,
responsable à la revue,
pour le Comité de rédaction

Atout-Lire: 10 ans d'alphabétisation populaire

Linda Maziade, Atout-Lire de Québec

PHOTO : Atout-Lire

Atout-Lire existe maintenant depuis une décennie. Dix ans de pratique d'alphabétisation populaire à Québec, dans le quartier Saint-Sauveur. Nous allons ici tracer les grandes lignes du cheminement de notre groupe à travers ces années et présenter globalement les principaux éléments qui balisent notre travail en alphabétisation.

De notre milieu et de nos origines

Situons brièvement l'espace urbain où Atout-Lire a pris racine et s'est développé. Saint-Sauveur est un quartier populaire de la Basse-Ville de Québec. En fait, la Basse-Ville de Québec constitue, à toutes fins pratiques, une ville pauvre dans une ville riche. En 1986, 52% des ménages habitant dans Saint-Sauveur avaient un revenu annuel inférieur à 15 000 $; 53% des personnes de 15 ans et plus se trouvaient dans la catégorie dite des «inactifs». Dans notre quartier, près de 40% des résidents possèdent moins d'une neuvième année.

Depuis quelques années, la Basse-Ville accueille diverses ethnies. Dans Saint-Sauveur, la communauté cambodgienne est la plus importante, bien que plusieurs familles provenant d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud s'y installent aussi.

Par ailleurs, Atout-Lire puise ses origines dans le milieu populaire. En 1980, un sous-comité du Comité de citoyens et citoyennes du quartier Saint-Sauveur formait un collectif d'alphabétisation après avoir pris conscience, lors d'activités diverses, de problèmes liés au phénomène de l'analphabétisme. Au fil du temps, le collectif a constaté l'étendue des besoins et s'est structuré davantage. En 1982, il s'est incorporé et a adopté le nom d'Atout-Lire. En 1983, Atout-lire prenait pignon sur rue et enfin, en 1984-85, il obtenait son accréditation auprès du ministère de l'Éducation du Québec.

Somme toute, le développement et la pratique d'Atout-Lire depuis ses débuts se sont construits autour de moments importants et d'étapes qui se chevauchaient: temps forts de sensibilisation et de recrutement, temps de réflexion sur les méthodes et les pratiques, temps de création d'outils pédagogiques, temps d'alphabétisation, périodes incontournables de recherche de financement et de lutte pour notre survie, temps consacrés aux échanges et à la solidarité avec le mouvement populaire en alphabétisation et d'éducation populaire. Ces périodes, depuis la naissance d'Atout-lire, s'inscrivent dans une démarche qui vise la participation du plus grand nombre de personnes possible à ce que nous sommes et à ce que nous voulons devenir.

D'une philosophie d'intervention

Notre philosophie d'intervention s'est définie progressivement et porte essentiellement les traces de notre analyse du phénomène de l'analphabétisme (phénomène social lié entre autres au contexte socio-économique) et de la réalité spécifique à notre milieu. Nos perspectives de travail s'insèrent dans le mouvement populaire en alphabétisation.

Nos objectifs évoluent en fonction des besoins des participantes et participants. Cependant, et depuis toujours, nous poursuivons un double objectif: alphabétisation et prise en charge individuelle et collective de nos conditions de vie. À notre avis, l'apprentissage de la lecture et de l'écriture représente un moyen de prendre conscience de la réalité qui nous entoure et de développer notre autonomie. C'est là un processus qui vise à briser l'isolement. Nous privilégions l'acquisition de la confiance en soi et la reconnaissance de la valeur d'une culture populaire. Notre double objectif signifie aussi que nous cherchons à faire en sorte que les participantes et participants puissent, s'ils le désirent, prendre en charge le lieu de leur apprentissage. Nous sommes, chacun et chacune à notre façon mais ensemble, engagés dans une démarche commune de formation.

Notre autonomie comme groupe populaire en alphabétisation nous permet de choisir une pédagogie déscolarisante et

fondée sur le vécu, la réalité, la culture des gens des milieux populaires. Nous croyons que c'est là notre spécificité, spécificité que vient encore accentuer notre objectif d'intégration des participantes et participants aux structures de fonctionnement du groupe.

D'un mode de gestion

Nous voulons traduire en gestes concrets notre philosophie et nos objectifs. Le choix de notre mode de gestion implique le partage réel du pouvoir décisionnel dans le groupe. Le conseil d'administration, l'assemblée générale et le Club social sont des lieux où tant les animatrices que les participantes et participants font l'expérience de la gestion collective.

C'est en 1987, après un travail de sensibilisation et de formation en atelier, qu'Atout-Lire a réuni son premier conseil d'administration regroupant autour de la même table participantes, participants et animatrices. Aujourd'hui, le CA se compose de quatre participantes et participants (mandat de deux ans), deux animatrices et une personne bénévole ou extérieure au groupe (mandat d'un an). Les animatrices voient à rendre accessibles l'information et les dossiers à discuter. Elles assument les tâches techniques (comptabilité, secrétariat) car nous croyons - l'expérience nous le démontre - qu'il n'est pas très valorisant, pour qui que ce soit, de se voir confier des tâches pour lesquelles on ne possède pas les connaissances requises. Enfin, c'est en assemblée générale que se prennent les décisions importantes. Un travail de formation en atelier précède en outre la tenue de ces assemblées.

Le Club social est un autre endroit où l'exercice du pouvoir devient possible. Organiser la vie sociale du groupe fait partie des multiples façons de prendre en charge le lieu de son apprentissage. Les membres du Club réalisent diverses activités sociales, pédagogiques ou culturelles. De plus, le Club s'autofinance par divers moyens: vente de T-shirts, de café, etc. Il existe bien un «au-delà de l'alpha» où chaque personne apprend à mettre en commun ses idées et *ses* connaissances et où s'acquièrent des habiletés.

La gestion collective n'est pas sans difficultés. Il ne faut pas oublier que l'on a entrepris une démarche à long terme. La place occupée par les animatrices reste importante. C'est à leur rythme, avec l'expérience acquise, que -participantes et participants prennent la place qui leur revient et développent une plus grande assurance. Nous pensons que c'est par un travail conjoint animatrices/personnes participantes lors de la préparation des assemblées générales, par une formation en atelier précédant la tenue de ces assemblées, par la discussion, les échanges et l'ouverture aux questionnements réciproques qu'il devient possible de parler de gestion collective[1]. Il faut déconstruire les modèles appris pour en créer de nouveaux, à partir de nos besoins et de nos réalités. De plus, la démarche de formation inhérente au conseil d'administration, à l'assemblée générale ou au Club social peut permettre aux personnes de développer des acquis transférables à d'autres situations de la vie quotidienne.

D'une approche thématique et d'une pédagogie populaire

C'est à partir de la réalité et du vécu des personnes participantes que le travail d'alphabétisation est conçu. Nous tentons de proposer une autre façon d'apprendre en voulant créer un espace où il y a place à la différence, au choix, à la créativité. L'approche thématique permet la reconnaissance des valeurs et de la culture des milieux populaires. Le développement de la confiance en soi, qui peut mener à la prise en charge de ses conditions de vie, nécessite la valorisation de ce que l'on est comme personne et comme groupe social.

Nous travaillons à partir d'une gamme de thèmes définis en atelier: l'histoire, la géographie, l'alimentation, l'astronomie, etc. D'autres sujets surgissent de façon ponctuelle, selon la volonté du groupe: la guerre du Golfe, la loi de l'aide sociale, par exemple. Tout matériel peut être retenu, de la recette de cuisine à un roman en passant par un texte écrit par une participante ou un participant, pourvu que ce choix réponde aux intérêts du groupe. Des discussions ont souvent lieu pour développer l'expression orale et l'esprit critique. Le travail d'alphabétisation se fait par la lecture et l'écriture de mots, de phrases, de textes divers, par des jeux et des activités diversifiées.

Une pédagogie populaire implique également pour nous de briser le rapport de pouvoir traditionnel maître/élève. Nous

tentons plutôt d'établir un rapport égalitaire et une relation de confiance entre adultes responsables. La participation de toutes et tous, l'entraide et la coopération sont des moyens utilisés pour y arriver, comme l'évaluation du contenu et de la forme des ateliers. Ces évaluations se font en atelier, verbalement ou par écrit. Elles permettent de régler des problèmes éventuels, d'améliorer le fonctionnement ou le climat de l'atelier, d'ajuster le contenu et les activités aux intérêts des personnes, de prendre ensemble une distance critique sur notre façon de travailler. On remarque que cette pratique d'évaluation n'est pas chose courante et que là encore, il faut un certain temps pour que les participantes et participants donnent leur point de vue, une fois qu'ils ont acquis suffisamment de confiance en eux-mêmes.

Finalement, la création d'outils pédagogiques adéquats exige un travail de recherche permanent. Puisqu'il existe de multiples façons d'apprendre, nous devons adapter nos méthodes et notre matériel pédagogique aux besoins réels mais aussi changeants des groupes. Il n'existe pas de moule «pédagogie populaire», parce que cette pédagogie se développe en fonction des besoins identifiés par les individus (importance pour les participantes et participants d'arriver à définir leurs propres objectifs) et des besoins collectifs exprimés en atelier ou dans les instances comme le conseil d'administration ou l'assemblée générale. En ce sens, nous apprenons toujours.

Des gens et des activités d'alpha...

Soixante-dix personnes sont inscrites à Atout-lire. Ces dernières années, le nombre de personnes immigrantes a augmenté considérablement, reflétant en cela l'évolution de notre quartier. Les ateliers sont répartis' en quatre niveaux d'apprentissage, selon le degré de connaissance du code écrit. Le passage d'un niveau à l'autre se fait au rythme de chaque personne. Nous avons fixé à douze le nombre maximum de personnes par atelier pour assurer un climat de travail serein. La majorité des gens inscrits participent à quinze heures d'atelier par semaine: trois ateliers de français et deux de calcul. En ce qui concerne les besoins spécifiques des personnes immigrantes, nous avons mis sur pied un atelier de conversation française. Cependant, l'expérience a démontré qu'il était aussi important de constituer des groupes réunissant des personnes québécoises et immigrantes. Ainsi, après un certain temps en atelier de conversation, lorsque les gens se sentent prêts, ils se joignent à un groupe correspondant à leur niveau d'apprentissage. Nous sommes conscients des difficultés que peuvent rencontrer les personnes immigrantes non alphabétisées dans leur langue maternelle et nous en tenons compte. Nos limites financières ne nous permettent pas de donner des ateliers d'alpha en langue maternelle autre que le français. En outre, Atout-Lire ne «spécialise» pas son intervention auprès des personnes immigrantes, mais vise plutôt à faciliter leur apprentissage du français pour leur permettre de mieux prendre part à la vie de la communauté.

Pour chacun des niveaux d'apprentissage est défini un programme général d'apprentissage. Chaque animatrice s'occupe d'encadrer la démarche, en créant son propre matériel pédagogique qu'elle ajuste à la réalité des participantes et participants.

Outre les activités d'alpha proprement dites, nous apportons un soutien aux personnes qui ont besoin d'une aide ponctuelle. Il peut s'agir de la lecture ou de l'écriture de lettres ou de documents variés, d'écoute et de relation d'aide, d'informations, de références à d'autres ressources. Nous tentons alors de favoriser la prise en charge : on n'agit pas «à la place» de la personne, mais bien «avec» elle, dans un esprit de collaboration et dans l'optique de la voir acquérir une plus grande autonomie.

Voilà donc, en «relief» et en quelques grandes lignes ce que nous croyons et ce que nous faisons. Mais, nous avons aussi mille et un rêves... Nous rêvons, entre autres, de voir les participantes et participants d'Atout-Lire prendre davantage part à la gestion et aux instances décisionnelles du groupe. Disons aussi qu'il sera bien beau le jour où l'État reconnaîtra concrètement le réseau d'alphabétisation populaire!

1. Voir les articles du groupe Atout-Lire sur le Club social et sur la participation des personnes apprenantes au conseil d'administration du groupe, respectivement dans le n°1 et le n°2 du Monde alphabétique.

«Je sensibilise mon milieu à l'analphabétisme»

Sylvie Tardif, pour le Centre d'organisation mauricien
de services en éducation populaire à Trois-Rivières

Dans notre région Mauricie-Bois-Francs, la problématique de l'analphabétisme demeurant mal connue, du moins avant l'Année internationale de l'alphabétisation, très peu de gens dans plusieurs secteurs de la population étaient conscients de cette réalité et de ses conséquences quotidiennes pour les personnes analphabètes. L'analphabétisme dans le Tiers monde oui, mais sûrement pas à Trois-Rivières!

La trousse d'animation *Je sensibilise mon milieu à l'analphabétisme* a d'abord été réalisée pour combler cette lacune. Ce document présente la problématique à la fois dans notre région, au Québec et au Canada, mais fait état également de la situation internationale. La trousse contient des renseignements sur la problématique et propose aussi des solutions pratiques pour réduire l'analphabétisme. Elle apporte en outre des informations sur les outils disponibles permettant une meilleure sensibilisation du milieu.

En 1990 et 1991, nous avons mis sur pied une équipe de bénévoles pour rencontrer le plus grand nombre d'organismes possible de notre région. L'équipe rendit visite aux Centres locaux de services communautaires (C.L.S.C), aux communautés religieuses, à des fonctionnaires des gouvernements fédéral et provincial, aux syndicats, ainsi qu'à plus d'une centaine d'organismes divers.

Plusieurs de ces bénévoles n'ayant aucune expérience en animation de groupe, nous avons cru bon d'insérer dans le guide une section contenant des conseils sur la préparation et la réalisation d'une rencontre d'information. Certaines règles de communication ainsi que différents types de «personnalités» et de styles en animation y sont décrits.

Dans une autre section, on retrouve la description de certains outils qui peuvent être utilisés dans une rencontre d'information ou une session de formation sur l'analphabétisme. Certains de ces exercices permettent de «briser la glace» au début de la rencontre tandis que d'autres servent à mieux faire comprendre le vécu de la personne analphabète complète ou fonctionnelle par des jeux ou des vidéos.

À titre d'exemple, le jeu «Pouvez-vous me lire?» a pour objectif de sensibiliser les participantes et participants aux obstacles que doivent sur-

monter les personnes analphabètes complètes dans la vie de tous les jours. Lors de ce jeu, nous demandons aux équipes de traduire des énoncés écrits en arabe sur des cartons préparés à cette fin. Nous leur donnons progressivement des éléments de la phrase pour leur permettre d'en découvrir la signification. Les personnes sont ainsi à même de comprendre rapidement ce que vit la personne analphabète complète. Afin de leur faire comprendre aussi la réalité de la personne analphabète fonctionnelle, nous leur demandons de donner la signification de phrases composées presque uniquement d'abréviations utilisées dans le milieu communautaire, abréviations qui sont presque inconnues du public en général.

Notre équipe a également réalisé plusieurs vidéos sur l'analphabétisme dans Trois-Rivières. Une des vidéos a d'ailleurs été préparée par les participantes et participants de COMSEP.

Il est intéressant de savoir que ce document peut aussi servir de guide de référence. Ainsi, plusieurs groupes populaires, communautaires et autres comme les C.L.S.C. l'utilisent comme outil de sensibilisation pour leur propres intervenantes et intervenants. Après lecture du document, les personnes de ces milieux sont suffisamment outillées pour être en mesure de dépister le problème et référer la personne analphabète à notre organisme. La sensibilisation permettra également à ces groupes de tenir compte de cette réalité insidieuse qui est celle d'un grand nombre de leurs usagers et usagères.

En outre, Je sensibilise mon milieu à l'analphabétisme nous sert constamment lors de nos représentations auprès des différents bailleurs de fonds, Par exemple, lorsque nous rencontrons les députés, les nombreuses statistiques sur chacun des quartiers de Trois-Rivières et sur les différentes zones de la Mauricie, ainsi que plusieurs autres données pertinentes, ne manquent pas de les impressionner et de les sensibiliser à l'importance de nos demandes.

Outre sa fonction d'instrument de sensibilisation pour le milieu, l'utilisation de la trousse à l'interne comme outil de formation pour les stagiaires et militantes est appréciée. Au-delà de la problématique de l'analphabétisme, les nombreuses sections du guide fournissent des renseignements sur notre organisme, ses mandats, ses orientations politiques et pédago-

La lecture du guide permet à chaque nouvelle stagiaire et militante de prendre contact avec le groupe dans son ensemble, de comprendre les liens qui existent entre les comités, les différents secteurs - en l'occurence alphabétisation et éducation populaire autonome - l'équipe de travail, ainsi que la place occupée par les participantes et participants. Durant les premières semaines d'intégration, elles s'y réfèrent constamment.

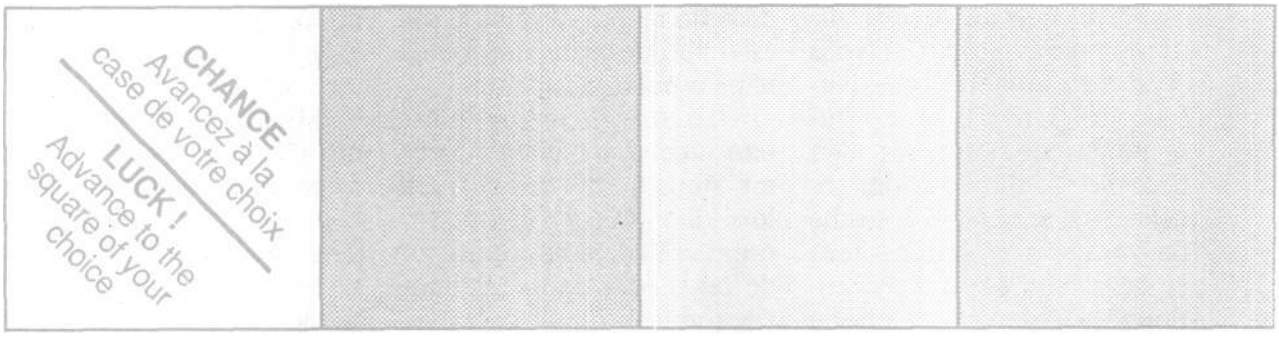
Depuis 1991, nous organisons de moins en moins de sessions de sensibilisation. L'augmentation du nombre de personnes inscrites sur notre liste d'attente en alphabétisation nous a obligées à ralentir toute cette démarche. Toutefois, nous répondrons aux demandes de rencontres qui permettent d'améliorer les conditions de vie des personnes analphabètes. C'est tout de même malheureux de voir une opération réussir mais de devoir l'annuler faute de ressources financières. Il est encore plus navrant de voir tant de personnes analphabètes qui ont été sensibilisées par nos différents contacts et qui désirent participer à nos activités obligées d'attendre jusqu'à deux ans avant de pouvoir faire leur entrée chez nous!

Dommage que notre campagne de sensibilisation auprès du Conseil du Trésor concernant nos subventions en alphabétisation n'ait pas donné autant de résultats que notre campagne de sensibilisation régionale!

Le monde alphabétique, numéro 5, printemps-été 1993 : Alphabétisation populaire et emploi… - RGPAQ

Conscientiser... par un jeu de société?

Isabelle Matte, Carrefour d'éducation populaire de Pointe Saint-Charles à Montréal



Au printemps dernier, Pointe Saint-Charles a eu l'idée originale de créer un jeu de société pour la population du quartier.

Un jeu... pour les adultes?

Eh oui! Je vous raconte la petite histoire...

Le comité pauvreté d'Action-Gardien (la table de concertation des groupes communautaires de Pointe Saint-Charles) a pour mandat de mener une lutte politique contre la pauvreté. Le point de départ a été d'organiser des rencontres pour développer une analyse commune de la conjoncture entre les groupes du quartier. Ces rencontres ont été fort intéressantes, stimulantes, propices aux questionnements... sauf naturellement pour les absents et absentes!

Comme nous n'avions rejoint que des intervenants et intervenantes, il nous fallait trouver un moyen de partager et d'enrichir cette analyse avec les membres-participants de nos organismes. Un petit comité s'est donc mis à l'oeuvre en partant du constat que, pour bien des gens... «faire de l'analyse, c'est plate.»

C'est sûrement «plate» si on le fait à la manière des intellectuels, avec tous leurs arguments théoriques et leurs grands concepts compliqués. Mais chaque personne n'a-t-elle pas une compréhension de la réalité dans laquelle elle vit? Chacun n'a-t-il pas une opinion pour améliorer la situation d'appauvrissement actuel? N'avons-nous pas toutes et tous la capacité de réfléchir?

Le défi consistait donc à trouver une démarche accessible et dynamique pour comprendre ensemble les causes et dégager des pistes de solution pour mettre fin à cette pauvreté galopante.

Et pourquoi pas à l'aide d'un jeu de société?

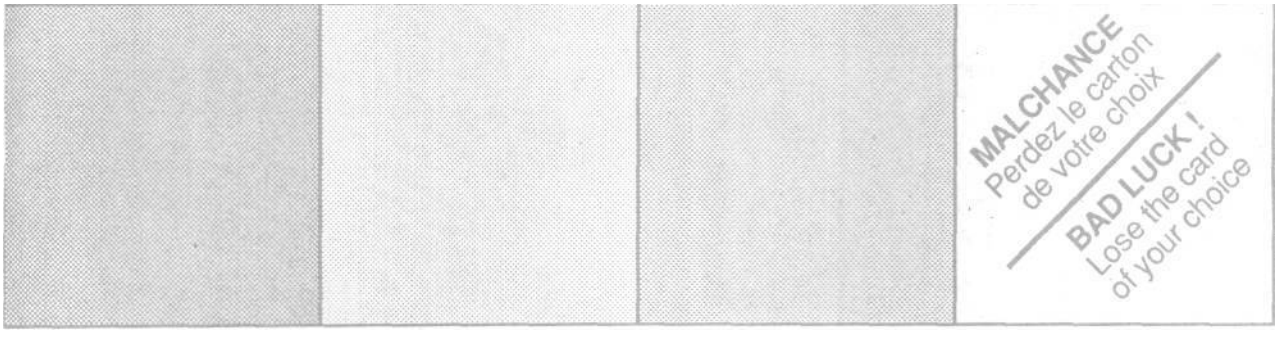
C'est ainsi que le petit comité s'est creusé les méninges pour trouver un concept simple, suscitant la réflexion et la prise de parole sur des sujets concrets en lien avec l'appauvrissement.

Attention, le jeu ne prétend surtout pas faire le tour de la question et n'offre pas de réponses toutes faites. On a voulu plutôt en faire un déclencheur de discussion.

Comment joue-t-on?

On divise d'abord le groupe en trois équipes. En résumé, il s'agit d'une planche de jeu plastifiée avec des cases de couleur qui correspondent à des cartes de questions. On retrouve deux types de questions: des questions à choix de réponses sur la connaissance des organismes du quartier, et

PRÊTS À PORTER



sur la conjoncture (par exemple, le nombre de chômeurs à Montréal), et des questions de «confrontation» qui demandent à deux équipes d'argumenter à tour de rôle sur un sujet donné (par exemple sur les coupures des gouvernements, les fermetures d'usine...) La troisième équipe détermine qui a le mieux répondu selon ce qu'elle croit être la meilleure réponse.

Et les résultats?

Le jeu a été utilisé dans plusieurs groupes du quartier comme des groupes de logement, des organismes de femmes, de personnes assistées sociales... et particulièrement dans tous les ateliers d'alphabétisation au Carrefour d'éducation populaire.

Les commentaires ont été unanimes : Tout d'abord, les gens ont vraiment «embarqué» dans la dynamique; ils se sont amusés et la compétition inter-équipes n'était pas menaçante mais stimulante. Le jeu suscite surtout une véritable prise de parole. Une animatrice en alpha raconte qu'une participante ordinairement très peu bavarde s'échauffait à défendre son point de vue. Le jeu stimule la réflexion car les joueurs doivent s'efforcer de développer une argumentation complète et de confronter leurs opinions.

Si je n'habite pas Pointe Saint-Charles, en quoi ce jeu peut-il me servir?

L'intérêt de ce jeu, c'est qu'il constitue un outil léger et divertissant pour aborder des questions qui semblent lourdes. Il est très facile à adapter aux réalités de votre région ou de votre groupe. Il vous suffit de modifier les questions ou tout simplement de les remplacer par d'autres de votre choix en les écrivant sur des fiches de couleur.

Ne laissez pas les autres jouer votre avenir... et bonne partie.

Dans sa forme actuelle, le jeu comprend une planche plastifiée de 72 cm par 56, des règlements français et anglais, des cartes de questions et des cartes de «confrontation» également dans les deux langues, trois pions et un dé.

Vous pouvez vous procurer le tout pour la somme de 5$ plus les frais de poste, en téléphonant à Luc Leblanc de la Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles, Téléphone: (514) 937-9251.

LIRE UNE CARTE

Monique Doyon, Alphabeille Vanier

J'ai eu l'idée de présenter une activité comme celle-ci[1] parce qu'un de mes participants avait déjà exercé le métier de livreur. De plus, les participantes et participants de nos ateliers habitent, pour la grande majorité, la ville de Vanier. Vanier, c'est en quelque sorte un grand village, et rares sont les participantes et participants qui se déplacent dans la ville de Québec, à moins d'y être obligés.

Cette activité leur a permis d'avoir une meilleure vue d'ensemble de la ville. Les repères que nous avons choisis délimitaient la Basse-Ville, la Haute-Ville, Saint-Sauveur, Charlesbourg, Sainte-Foy et, bien sûr, Vanier. Je crois que tout le monde a pu enfin «démêler» où commençaient et où s'arrêtaient la Haute et la Basse-Ville de Québec! En outre, je travaille beaucoup sur la gestion du temps: tenir un agenda, planifier ses rendez-vous... Cette activité m'a permis de mettre au point un exercice d'application sur le sujet.

Informations méthodologiques et pédagogiques

L'objectif global de l'exercice est d'apprendre à lire une carte et à gérer son temps.

Les objectifs intermédiaires sont les suivants:
1- Savoir utiliser un index;
2- Être capable de se débrouiller avec une liste de tâches a faire;
3- Savoir utiliser une carte.

L'exercice s'adresse aux personnes des niveaux intermédiaire et fonctionnel et s'échelonne sur une durée de quatre heures environ.

Présentation de l'activité

Cette activité se déroule en deux étapes. La première, «lire une carte», fait appel à des techniques d'utilisation d'une carte. La seconde permet de mettre en pratique les techniques acquises lors de la première étape. De plus, elle offre la possibilité de développer des habiletés particulières comme: se débrouiller avec une liste de choses à faire, repérer une rue sur la carte, s'orienter dans *sa* ville, gérer son temps.

Informations sur la réalisation de l'activité

Première étape:

Lire une carte
1- Les participantes et participants observent la carte. Ils doivent faire ressortir le plus d'éléments possible. En groupe, nous mettons en commun nos observations;
2- L'animateur ou l'animatrice explique comment utiliser l'index des noms de rues et comment repérer ces dernières sur la carte;
3- Les participantes et participants font les exercices 1 et 2, afin de vérifier l'acquisition des techniques.

Regardez bien la carte de Québec et de ses environs. Que remarquez vous?

L'index des noms des rues et des municipalités:

Toute carte s'accompagne d'un index. C'est une liste alphabétique des noms des rues de Québec et de ses environs.

Exemple: Beaucage V H9

- Beaucage, c'est la rue que l'on cherche sur la carte.
- V indique la municipalité où se trouve la rue Beaucage.
  Attention! Certains noms de rue se retrouvent dans plusieurs municipalités. D'où l'importance de l'indicatif de la ville. Allez voir les abréviations des municipalités au début de l'index.
- H9 indique que la rue Beaucage se trouve dans le carré ou repère H9 sur la carte.

Exercices :

1-Trouvez dans les abréviations des municipalités quel code correspond aux municipalités suivantes:

a-Beauport_____
b-Loretteville _____
c-Ste-Foy_____
d-Québec_____

2-Trouvez dans quels carreaux ou repères sont situées les rues suivantes:

a-OuelletCH _____
b-Ouellet LZ_____
c-Gagné VA_____
d-Cartier Q_____

Deuxième étape:

Les livraisons de Gaston
1- L'animateur ou l'animatrice demande aux participantes et participants de quelle façon ils procèdent quand ils ont une liste de tâches à accomplir;
2- En groupe, on fait la lecture de «Quand on a une liste de choses à faire» et «Pour travailler avec une carte de la ville». Pendant la lecture, l'animateur ou l'animatrice précise chacun de ces points;
3- L'animateur ou l'animatrice fait la mise en situation des livraisons de Gaston;
4- Application «des livraisons de Gaston». L'animateur ou l'animatrice reste à la disposition des participantes et des participants pour les aider au besoin;
5- Correction collective: on vérifie si tout le monde a les mêmes repères. Sur une

carte, chaque participante et participant reproduit son trajet. En groupe, on examine l'ensemble des trajets et on discute de nos résultats.

Les livraisons de Gaston ou comment se débrouiller avec une liste de tâches et une carte de la ville.

Quand on a une liste de choses à faire:

1- Lisez la liste;
2- Examinez ce que vous avez à faire. Voyez si «ça a du bon sens»;
3- Organisez dans quel ordre vous allez accomplir les tâches: quelle est celle que vous devriez faire en premier, en deuxième, etc.

Pour travailler avec une carte de la ville:

1- Trouvez la rue dans l'index de noms de rues;
2- Notez le repère qui correspond à cette rue;
3- Trouvez sur la carte le carreau qui correspond au repère;
4- Cherchez la rue dans le carreau.

Le patron de Gaston lui a donné la liste des livraisons qu'il doit faire aujourd'hui. Gaston va partir du «235, rue Beaucage à Vanier» avec tout son chargement. Avec la carte, essayez de trouver dans quel ordre Gaston devra faire ses livraisons pour que cela lui prenne le moins de temps possible.

Livraison à faire

Comment faire?
1- Trouvez le repère;
2- Trouvez les rues sur la carte;
3- Placez un auto-collant sur la carte;
4- Trouvez un ordre logique. Par où ferez-vous passer Gaston pour que ça lui prenne le moins de temps possible? Indiquez l'ordre à côté du nom de rue.

REPERE	RUE	ORDRE
	Gauvin, Vanier	
	Moncton, Québec	
	Rousseau, Vanier	
	St-Vallier, Québec	
	Elzéar, Ste-Foy	
	Bagot, Québec	
	Abbeville. Ste-Foy	
	Prince Edouard, Québec	
	Caraquet, Charlesbourg	
	Pruneau, Vanier	
	Bourgainville, Québec	
	Cartier, Québec	

Evaluation de l'activité

Vérifiez si l'activité a été bien reçue et réalisée avec succès par les participantes et participants. Lors de l'observation vérifiez s'ils en ont fait ressortir tous les éléments importants. J'ai remarqué, par exemple, qu'ils éprouvaient encore certaines difficultés avec l'ordre alphabétique. Ils vont jusqu'à la deuxième lettre du mot et descendent la série des noms de rues. J'ai trouvé très intéressants leurs questionnements sur l'ordre logique du trajet. Ils se demandaient si Gaston devait commencer par le point de repère le plus proche ou le plus éloigné. Je conseille de présenter cette activité en deux ateliers: Lire une carte et Les livraisons de Gaston. Personnellement, je l'ai présentée dans un seul atelier et les participantes et participants ont terminé chez eux. Je crois que l'importance du contenu rend l'activité trop longue. Malgré tout, l'intérêt du groupe n'a pas fléchi.

Je pense que malgré le succès de cette activité, il reste encore un long chemin à faire avant que le groupe parvienne à une certaine organisation du temps. On touche ici aux habitudes de vie et voilà quelque chose, on le sait, qui n'est guère facile à changer.

1. *Outil conçu et expérimenté dans le cadre de la formation sur la production de matériel didactique offerte par le Regroupement.*

ECHOS ET RÉFLEXIONS

Une expérience d'alphabétisation conscientisante...

Louise Lavigne, Un Mondalire a Montréal

Cet article relate quelques expériences vécues avec un de mes groupes, dans une démarche qui se rapproche du langage intégré. J'aimerais toutefois préciser que ce que nous avons expérimenté n'est sûrement pas très fidèle a cette approche. J'explique tout d'abord le cheminement et le questionnement qui m'ont amenée à préparer ce type d'atelier pour décrire ensuite les diverses expériences que notre groupe a vécues. J'en tirerai certaines critiques et conclusions avec comme perspective un questionnement personnel face à l'alphabétisation conscientisante.

L'écriture parle, communique, elle porte sa propre intention. Le lecteur se l'approprie en y ajoutant sa résonance et aussi ses carences. Encore faut-il que la personne participante puisse accéder à ce niveau personnel de lecture et d'écriture, ou du moins découvrir ce potentiel chez elle. C'est avec ces préoccupations en tête que J'ai donc préparé des ateliers.

J'aimerais préciser que ces préoccupations me viennent d'un profond sentiment d'impuissance et d'échec devant mon incapacité 6 rendre vivant l'écrit à l'aide d'exercices visant l'apprentissage de la lecture de façon mécanique. Bien qu'il faille apprendre et maîtriser cette mécanique, je voulais présenter l'acte de lire et d'écrire dans une perspective plus large et plus porteuse de sens (et d'espoir!) que le simple décodage (pas si simple que ça, d'ailleurs).

J'ai donc cherché à faire en sorte que l'acte de lire prenne une dimension d'encodage, c'est-à-dire que la personne participante utilise ses capacités d'induction, de déduction, d'analyse, de synthèse, ses émotions et *sa* compréhension. Je partais du principe que ces capacités, articulées ou non, peuvent se développer dans l'acte même de lire et d'écrire, ou sinon, peuvent le faire, en permettant à la personne participante de se questionner et de questionner le texte verbalement. J'ai cherché à aider cette dernière à prendre conscience de son potentiel et ce, souvent à son insu.

J'ai tenté cette expérience avec trois apprenants, trois hommes de 28 à 35 ans, deux sachant passablement bien lire et un troisième qui n'en est qu'au décodage avec confusion de sons et inversion des syllabes. Ces trois hommes ne souffrent d'aucun handicap intellectuel, mais deux d'entre eux par contre ont un handicap physique, surdité et semi-voyance. Ils portent des appareils correcteurs.

Je voulais cet atelier à leur mesure, en misant sur l'entraide et la mise en commun de leurs habiletés. J'ai donc présenté le contenu de l'atelier dans cette perspective et de façon claire. Il s'agissait de lire une lettre tirée du livre de Daniel St-Aubin, qui a pour titre **Français,** et d'y répondre. Il y est question d'un prisonnier qui écrit à son père, une lettre de 20 lignes, rédigée très simplement et porteuse d'une forte charge émotive. C'est un texte beau et touchant. Chacun a lu la lettre à tour de rôle, du mieux qu'il a pu, et je l'ai ensuite lue à mon tour. J'ai posé beaucoup de questions au sujet du contenu, des informations, des émotions qui s'en dégageaient. Qu'est-ce qu'ils en comprenaient? Chacun a répondu, deux d'entre eux de façon beaucoup

plus personnelle que le troisième. Toutefois, ce dernier écoutait attentivement ce que les autres avaient à dire. Il s'en est suivi une discussion animée sur le pourquoi de cette lettre. Tous trois essayaient de se mettre dans la peau de Michel, celui qui écrivait à son père. J'ai ensuite quitté l'atelier pour les laisser libres de faire ce qu'ils voulaient. Marcel, qui lit passablement bien, a relu la lettre par deux fois aux deux autres; puis, Denis, celui qui a le plus de difficultés en lecture, a relu la lettre par trois fois. Tous écoutaient attentivement, malgré les problèmes évidents de lecture. Chacun par la suite a exprimé de quelle façon il recevrait cette lettre et y répondrait en tant que père. Je suis revenue en atelier et ils m'ont demandé d'écrire une lettre tout comme eux. Je l'ai fait. À tout moment, les participants se lisaient leur lettre et demandaient à l'autre ce qu'il en pensait. Ils partageaient leurs idées et leur-façon bien personnelle de percevoir et la lettre du fils et leur réponse en tant que père. Ce fut pour moi une expérience très émouvante: j'ai vu trois hommes s'investir entièrement dans leur lecture et écriture. Ils ont produit des lettres très différentes, toutes très personnelles.

Lors de l'atelier suivant, nous avons repris chacune des lettres que nous avons travaillée ensemble. La personne dont on étudiait la lettre devait expliquer verbalement ce qu'elle voulait dire lorsque le message manquait de clarté. Tous s'employaient alors à trouver les mots et la formulation adéquate pour rendre l'écrit intelligible. Il s'agissait d'encoder sa propre pensée, ses sentiments et émotions, en trouvant des mots et structures de phrases pour l'exprimer. Nous y sommes parvenus et non sans fierté!

Par la suite, nous avons lu la réponse du père tirée du livre de Daniel St-Aubin. Nous avons comparé chacune de nos lettres avec celle du père et nous avons pu voir que l'écriture est quelque chose de très personnel et qu'elle se prête a une lecture toute aussi personnelle.

À la suite de ces ateliers, j'ai continué à miser sur l'entraide et le partage des capacités de chacun. Marcel, qui lit assez bien, écoutait la lecture de Denis et vice-versa. Ils se corrigeaient mutuellement afin de donner plus de sens à leur lecture. Quant à Richard, il a contribué bien involontairement d'ailleurs, à la prise de conscience de ce qu'est une phrase, un paragraphe et un texte complet. Il s'est mis à chanter une chanson western. J'ai copié le texte au fur et à mesure; je leur ai ensuite donné en dictée, non pour vérifier l'orthographe, mais pour leur faire prendre conscience de la structure d'un texte, leur montrer qu'une chanson est aussi un texte, une écriture mais aussi une lecture par l'oreille.

Je lisais donc les phrases sans leur indiquer les changements de lignes ni de paragraphes. J'indiquais toutefois la ponctuation. Nous avons relu la chanson et chacun a discuté de son contenu. Nous avons questionné le texte au niveau du message véhiculé dans son ensemble et comment ce message se traduit concrètement dans chacune des phrases. Ils ont pu d'eux-mêmes diviser le texte en paragraphes car ils en voyaient l'enchaînement à travers des phrases exprimant quatre idées différentes. Ils ont donc réécrit leur texte en quatre paragraphes bien distincts. L'écrit prenait une structure et la chanson western est structurée comme tout autre texte. Ce fut une révélation! Les apprenants avaient devant eux, noir sur blanc, des mots qui n'étaient plus un ramassis de phrases les unes à la suite des autres, mais un texte qu'ils avaient eux-mêmes structuré. L'acquis est fragile, il s'agit maintenant de le transposer au niveau de leur propre écriture.

Lorsque j'ai écrit cet article, j'avais en tête d'émettre des critiques et d'apporter une conclusion. En ce moment, il m'apparaît plus important d'ouvrir le débat en vous invitant à commenter et critiquer une telle approche en fonction de votre propre vision de l'alphabétisation. Cette approche est-elle présomptueuse, passe-t-elle à côté de l'aspect conscientisant que peut prendre l'alphabétisation, ou est-ce le contraire? Est-elle porteuse d'espoir ou ramène-t-elle la personne apprenante face à ses impuissances? Autant de questions que je me pose et tente d'y trouver des éléments de réponses. Nous pourrions nous servir de cet article et de vos réflexions comme tremplin à un débat pour vous, pour nous, pour le Regroupement, avec bien sûr, permission de publier vos textes.

La vie avant et après la lettre

Vivian Labrie, Alphabeille Vanier

La société aime à croire que les personnes qui arrivent dans nos groupes sont au degré zéro de la culture parce qu'elles seraient au degré zéro de l'écriture. À vingt, trente, quarante ans, nous-mêmes les considérons et les qualifions quotidiennement comme des personnes «à la base», comme des «débutantes». Quel langage mensonger, quand on y pense! Voilà des personnes qui, pendant toutes ces années, ont reçu et perpétué l'héritage de leur famille, de leur quartier, de leur région, participant de façon unique et souvent originale à la vitalité de savoirs, de techniques, de coutumes qui, ensemble, forment ce qu'on appelle le patrimoine vivant.

À Alphabeille où je suis impliquée, Michel sculpte de superbes canards en bois, Linda compose des chansons, Francine chante dans des concours d'amateurs, Christian joue dans un orchestre, Raynald est cordonnier, Pâquerette fait des tourtières du Lac St-Jean au veau.

PHOTO : Alphabeille Vanier

À chaque fête de Noël, ils se débrouillent pour trouver des musiciens; quand c'est l'anniversaire de quelqu'un, les cartes circulent et si une formatrice s'avise de partir, elle aura droit à une adresse, avec acrostiche rédigé à partir de son nom, ainsi qu'à une carte dans laquelle les petits «deux» de tout le monde auront été patiemment pliés en éventail.

L'été dernier, je suis retournée voir Alvina, grande conteuse et chanteuse devant l'Éternel, dont le répertoire oral traditionnel est immense et dont l'importante contribution aux Archives de folklore de l'Université Laval est désormais transcrite, classée et à la disposition, sous forme orale et écrite, de toute personne qui s'y présente. Alvina ne saurait pas lire les transcriptions de ses contes et de ses chansons. Qu'importe puisqu'elle les sait par coeur et qu'elle les a transmis à son entourage! Son degré d'alphabétisation n'a aucune part dans le fait que si nous avions une politique patrimoniale comme celle qui existe aux États-Unis ou au Japon, nous pourrions à juste titre la considérer comme un trésor vivant pour sa contribution exceptionnelle à la préservation et à la perpétuation de notre patrimoine culturel. Et elle aurait droit à notre reconnaissance.

Je me suis surprise pourtant à penser qu'alors qu'elle impose admiration et respect à l'ethnographe en quête de détenteurs de traditions, l'arrivée, aujourd'hui improbable, d'Alvina dans un groupe d'alpha équivaudrait pour elle à une perte de statut. Qui saurait s'intéresser à ce qu'elle sait? Quand à elle-même, elle serait placée du coup et pour des années au seuil de ce qu'elle ne sait pas, avec sa pensée orale déjà toute formée, jusqu'à en douter de sa capacité d'apprendre. Une personne qui, à cinquante ans passés, se rappelle intégralement de plus de 500 chansons apprises dans sa jeunesse, ne mériterait pourtant pas de passer pour une ignorante!

Il y a dans nos groupes beaucoup de rois et de reines égarés. Des porteurs de mots comme on ne les dit plus ailleurs et qui font le trésor de la langue. Des conteurs d'histoires et de souvenirs qui font revivre le passé de nos quartiers. Des remarqueurs de détails, des théoriciens du monde. Des pratiqueurs de coutumes et de rituels que d'autres ont oubliés. Des virtuoses de la réparation, du recyclage. Des musiciens, des danseurs, des chanteurs, des artistes. Ils ont pour caractéristique commune d'avoir perfectionné leur art, leur savoir, avec une intelligence orale, une intelligence qui a *sa* manière propre d'utiliser la mémoire, le raisonnement, l'imagination, la communauté, et qui donne des résultats d'une grande richesse. Qu'on pense seulement à la beauté d'une langue qui évolue sans le tuteur de l'écrit et qui se «lâche lousse» dans l'invention, la déformation, l'innovation. Ce n'est pas rien. Ce n'est pas tout.

Comment tenir compte et préserver toute cette vie avant les lettres dans nos interventions pendant et après le passage aux lettres? Je pense à deux stratégies qui, si elles sont adoptées et mises en application de façon explicite dans un groupe, peuvent au moins garantir que cette préoccupation demeure.

1- Mettre en valeur les connaissances et la culture des personnes qui viennent dans nos groupes.

Prenons le temps une fois par année de rencontrer chez elle chacune des personnes qui fréquentent nos groupes et nous augmenterons notre sensibilité à leur culture propre. Ou jouons ensemble des scénarios de cataclysme. Par exemple, supposons que nous perdions l'électricité (et nos 25 heures de télévision en moyenne!): comment, à partir de ce que nous sommes, pourrions-nous continuer à nous divertir et à passer nos soirées? Supposons encore que le groupe soit isolé dans son quartier sans communication avec le reste du monde pendant un an: comment chacun de nous pourrait-il contribuer à la survie du groupe, au maintien d'une vie sociale? Dressons entre nous des inventaires culturels: toutes les chansons que nous savons par coeur, tous les jeux que nous savons jouer, tous les appareils que nous savons réparer, toutes les recettes que nous pouvons faire par coeur, toutes les fêtes que nous fêtons, tous les mots que nous savons qui ne sont pas dans le dictionnaire. Recueillons la mémoire collective de notre quartier en faisant compléter à beaucoup de gens la simple phrase «Je me souviens...» et publions-en le recueil[1]. Acceptons l'idée que chacun de nous est le trésor vivant de quelque chose d'essentiel pour la société: nommons et affichons ce dont il s'agit. Encourageons-nous à recourir mutuellement aux services que nous pouvons rendre. Intéressons-nous à l'histoire de nos traditions populaires et de celles des peuples d'autres pays.

2- Donner sa juste part au rôle de l'écrit dans la culture et ne pas lui laisser prendre toute la place.

Faisons aussi la part des choses ensemble entre ce qui, dans nos vies, exige de savoir lire, écrire ou compter, et ce qui ne le nécessite pas. Illustrons ces deux côtés de la médaille sous forme de tableau ou de photolangage que nous garderons sous les yeux. Et si beaucoup des situations où il faut savoir lire paraissent tout à coup relever de la bureaucratie et du contrôle social, alors parlons de la bureaucratie et du contrôle social.

L'an dernier à Alphabeille, nous avons préparé un mémoire pour la commission itinérante de Solidarité populaire Québec. Un des thèmes était la démocratie. Il a fallu expliquer le mot. Alors nous avons parlé aussi d'aristocratie, de bureaucratie. Michel, celui qui sculpte des canards, a complété la liste: «Pour moi, nous-autres, on vit dans l'alphacratie!»

Il faut démystifier, je crois, ce qui relève de l'alphacratie, d'un pouvoir totalitaire de l'écrit sur la société, et en distinguer les manifestations de ce qui, dans l'écrit, est aussi patrimoine vivant, c'est-à-dire contribution des humains à leurs semblables par une voie culturelle originale. Il me semble à cet effet qu'il importe de ne pas nous confiner à l'écriture utilitaire et d'oser aborder la littérature, à cause de la réflexion sur le monde qu'elle supporte et de la dimension universelle qu'elle permet d'approcher.

Le théâtre en particulier me paraît approprié, en raison du va-et-vient constant de l'écrit à l'oral qu'il permet, de la démarche collective de lecture à voix haute qui lui est naturelle. Quand je vois une pile de Ti-Coq traîner dans un coin de la salle, avec le nom de Jean-Paul écrit laborieusement sur une couverture, et que j'apprends qu'une partie du groupe s'apprête à aller voir la pièce vendredi prochain, je me dis qu'une belle partie est en train de se jouer et que l'écrit a rempli son rôle: une oeuvre se sera gagné un public et des gens auront développé un rapport d'affection avec un livre et son histoire, qui sera devenue la leur. Ils auront envie de la raconter chez eux. Qui sait, ils auront peut-être aussi envie de créer... et de jouer!

Les chemins de l'écrit dans la culture des gens ne sont pas tous des chemins officiels et réglés selon la procédure. L'appropriation et l'invention de la fonction propre du savoir-lire et écrire sont aussi richesse culturelle et patrimoine en formation.

Je voudrais revenir à Linda, celle qui compose des chansons et des poèmes. Le jour où les bonnes clés ont agi sur les bonnes serrures, elle a appris à lire en quelques semaines, et elle a commencé à transcrire presque tout de suite ses poèmes sur l'ordinateur. Elle s'occupe depuis des personnes qui arrivent au groupe sans aucun savoir-lire. Ole-même commence son secondaire. Elle a suivi cet automne un cours de formation de niveau universitaire. Et elle lit Camus, Françoise Dolto ou la juge Ruffo. Rien à voir avec les cheminements-types, et les petites cases «culture populaire» et «culture savante».

À la voir aller et explorer tous les niveaux en même temps, c'est à se demander d'ailleurs si la formation du secondaire est «prérequise» à la formation universitaire, ou s'il ne s'agirait pas plutôt de deux cheminements d'apprentissage indépendants qu'un rituel agréé de longue date met un devant l'autre. Linda invente une culture de l'écrit à mesure. Avant elle, les chemins qu'elle emprunte n'existaient pas. Elle est la seule du groupe à en avoir l'expérience et la compétence. Son contact avec l'alphabétisation a donné à la société quelque chose de neuf. Et c'est peut-être à l'image du plus beau des enjeux pour nous: médiatiser, rendre possible le contact entre une culture de base forte et originale et le patrimoine écrit sans éteindre la première ni occulter le second, et laisser se construire les chemins et l'usage, sur et en marge de l'autoroute[2].

1. C'est un procédé littéraire utilisé par Georges Perec (dans **Je me souviens. Les choses communes 1.** *Paris, Hachette, 1978, 158 p. Collection Hachette Littérature) que nous avons employé avec beaucoup de succès lors des fêtes du 75e anniversaire de Ville-de-Vanier. De là, on pourrait même aborder Perec, tant qu'à y être, et découvrir son intérêt pour les «petits morceaux de quotidien», et réaliser qu'il invite justement ses lecteurs à écrire leurs propres «Je me souviens» en laissant des pages blanches à la fin de son* ***livre.***

2. Ce texte a été lu et corrigé par le monde d'Alphabeille. Au deuxième paragraphe, j'avais d'abord écrit «Raynald pratique la cordonnerie». Après avoir entendu lire cette phrase, Raynald a regimbé: «Ça fait très débutant le mot pratiquer; ça fait des années que je suis dans la cordonnerie, tu pourrais pas dire ça autrement?», et Raynald a découvert qu'on disait aussi qu'un médecin pratiquait la médecine et que ça n'avait pas le même sens d'apprentissage que «le pianiste qui pratique le piano».

ALPHABETISER DANS UN CONTEXTE D'IMMIGRATION

Marjorie Villefranche, Maison d'Haïti à Montréal

Qu'est-ce qu'immigrer et pourquoi immigre-t-on?

Immigrer, c'est accepter une rupture, et c'est surtout refuser des conditions de vie misérables, la marginalisation, la mort lente et l'injustice. C'est opter pour l'espoir d'accéder au bout de notre long périple, à une certaine dignité pour nous et nos enfants et de voir, finalement, nos conditions d'existence s'améliorer.

Immigrer, tout comme s'alphabétiser, est un acte éminemment politique! Cela implique dans les deux cas entreprendre une démarche qui nous donnera des outils nous permettant d'analyser et de modifier nos conditions d'existence. Mais c'est surtout vivre une aventure qui nous transforme individuellement et collectivement.

Les théories néo-libérales et les exigences du Fonds monétaire international ont entraîné une détérioration des conditions de vie dans presque tous les pays en développement. Les vagues migratoires successives qui touchent le Québec depuis le début des années 80 en sont le résultat. Des milliers de femmes et d'hommes fuyant des conditions de vie de plus en plus pénibles partent dans l'espoir de trouver ici une terre d'accueil. Une immense soif de justice guide toutes ces personnes que nous accueillons au Québec.

Issus d'une culture qui leur a donné des modes de fonctionnement, de comportement et de réaction face aux événements, ces femmes et ces hommes vont devoir faire face à un nouvel environnement et tenter de s'adapter à une culture dont ils ne détiennent pas encore nécessairement le code.

Que devient la personne immigrante analphabète dans une telle situation? On comprend facilement que pour la personne immigrante, l'analphabétisme est un des nombreux problèmes auxquels elle aura à faire face. L'ignorance de la langue française constitue sans doute un aussi grand handicap. Être analphabète dans une société où l'écrit constitue une valeur très importante est vécu comme une difficulté supplémentaire, d'autres connaissances à acquérir dans cet univers nouveau.

En fait, la personne immigrante ne connaît pas encore les mécanismes de fonctionnement de la société d'accueil, et cela fait d'elle, au départ, un être désavantagé. Elle doit faire face à un phénomène d'acculturation, qui l'affecte sur les plans linguistique et culturel.

Le fait d'être analphabète dans sa propre langue et dans la langue du pays d'accueil va créer un isolement; la personne immigrante n'aura guère tendance à s'ouvrir à un monde qui lui paraît plutôt hostile puisqu'incommunicable. Ce qui aura pour résultat de la rendre méfiante, alors qu'en immigrant, c'est exactement l'inverse qu'elle recherchait.

Cependant, elle a en même temps conscience que pour vivre dans son nouveau pays, elle doit se placer dans une situation d'apprentissage total. Plus vite elle intégrera les données lui permettant de comprendre les nouveaux codes, plus vite elle se sentira à son aise dans son nouveau pays. D'où sa démarche dans un groupe d'éducation et d'alphabétisation.

Les défis de l'alphabétisation en milieu pluri-ethnique

Alphabétiser un groupe composé de personnes d'origines ethniques différentes n'est pas chose aisée. Il faut que l'animatrice soit prête à tenter toutes sortes d'expériences et accepte de s'ouvrir à un univers différent du sien. Elle travaille en effet avec des apprenantes possédant des référents culturels différents et qui ont développé des méthodes d'apprentissage empiriques qui lui sont inconnues. Mais avant toute chose, elle doit se rendre compte que la démarche d'alphabétisation se fait dans un contexte d'immigration, ce qui nécessite qu'elle produise sa propre grille d'analyse de la situation pour son groupe. Toutefois, l'analphabétisme dans les communautés culturelles doit être considéré comme un problème ancré dans la société québécoise, et non comme un prolongement de la situation du pays d'origine. La personne immigrante est désormais liée à une autre réalité, celle de son pays d'accueil. Elle fait fonctionner, et même très bien, les rouages de la machine économique qui profite de son statut et de la fragilité de *sa* situation. Même dans ce contexte difficile, le défi pour l'animatrice est d'amener l'apprenante à questionner son rôle d'instrument docile, à définir une éducation

de base qui rendrait cette personne capable d'intervenir dans le projet de société. Bref, arriver a créer une situation d'apprentissage qui soit libératrice.

La réalité des groupes pluriethniques en démarche d'alphabétisation pose plusieurs défis. Comment faire de l'action d'alphabétiser une démarche libératrice dans un contexte qui, au départ, ne reconnaît pas à l'apprenante un droit fondamental, à savoir celui d'être alphabétisée dans sa propre langue?

Sauf pour certains groupes d'alphabétisation monoethniques, haïtiens, chinois et portugais, à qui les hasards de l'histoire ont permis ce privilège, il faut admettre que l'animatrice se trouve devant un étrange paradoxe, encore plus si elle travaille dans un groupe d'éducation populaire. Comment créer une situation d'apprentissage libératrice sans pouvoir reconnaître objectivement un droit fondamental, celui d'être alphabétisé dans sa langue maternelle? Peut-on malgré tout engager la personne apprenante immigrante dans un processus lui permettant d'agir sur sa propre réalité en plus d'acquérir un potentiel de mobilité?

C'est une chose possible, mais qui relève de l'exploit pour l'animatrice! Celle-ci devra, en effet, développer des stratégies d'intervention singulièrement différentes de celles que l'on peut utiliser dans un groupe homogène québécois. D'abord, il lui faudra analyser la composition du groupe et, surtout, tenter de faire l'inventaire des difficultés auxquelles elle aura à faire face.

Bien entendu, l'une des grandes difficultés à surmonter, c'est le problème de la communication. L'animatrice s'exprime dans sa langue et fait appel à des images et à des référents jusque-là inconnus des apprenantes. Le premier défi sera donc de se faire comprendre et pour cela, elle devra elle-même se placer en situation d'apprentissage afin d'être en mesure de «décoder» le langage des participantes.

La deuxième difficulté se situe au niveau des mécanismes d'apprentissage. La personne apprenante originaire d'un autre pays a développé et intériorisé des mécanismes d'apprentissage propres à son univers culturel et mental. Ces derniers font souvent appel aux traditions orales. Elle y puise régulièrement afin de s'enrichir de ses récentes découvertes ou tout simplement afin d'apprendre. Le mécanisme d'apprentissage développé empiriquement varie sensiblement d'une culture à l'autre; la personne apprenante est une autodidacte.

Quels sont ces mécanismes et comment les intégrer?

Nous avons mené une expérience dans les ateliers de la Maison d'Haïti auprès de femmes analphabètes qui pratiquaient le métier de commerçante dans leur pays d'origine. Ces femmes se caractérisaient par une parfaite maîtrise du calcul mental et un génie particulier des applications logiques. Après une recherche menée en deux étapes, soit l'enquête et l'analyse, nous avons pu constater que le procédé qu'utilisent ces femmes pour acquérir des connaissances est bien différent et que leur modèle d'abstraction n'a rien à voir avec l'abstraction telle qu'on la conçoit dans les sociétés occidentales. Voilà une dimension qu'on ne peut ignorer quand il y a processus d'apprentissage.

Le mode d'expression est indissociable du mode de pensée. Tout comme le modèle d'abstraction, les structures logiques de pensée varient d'une culture à l'autre. Le mode d'expression des cultures, c'est aussi la langue, véhicule privilégié mais problématique parce que dans le contexte de l'immigration, l'usage que l'apprenante fait de sa langue, traduit aussi la place que la société veut bien lui accorder.

Alphabétiser et s'alphabétiser sont avant tout des actes qui nous transforment individuellement et collectivement. La connaissance de l'espace social, politique et culturel dans lequel évoluent les apprenantes permettra à l'animatrice de déterminer les différentes techniques et de bâtir des activités capables de rejoindre tout le groupe. Car développer une ouverture au mode d'expression des cultures signifie avant tout une ouverture aux mécanismes d'apprentissage.

L'animatrice pourra-t-elle combler les attentes des apprenantes, leur permettre de libérer leur parole, de se réapproprier leur culture et leur histoire? Encore un défi de taille qu'elle aura à relever en supposant qu'elle s'y était préparée.

Pour conclure, nous pouvons dire que l'alphabétisation dans un contexte d'immigration présente des particularités dont il faut tenir compte et rend primordial le développement de l'autonomie des apprenantes. Développer leur autonomie sociale, c'est plus que faire appel à leur seule débrouillardise; c'est trouver une voie extérieure à celle du pouvoir, une voie qui serait un contre-pouvoir permettant l'accès à la vie démocratique, associative, politique, culturelle et sociale

Tout un défi en effet!

DOSSIER

L'alphabétisation populaire des travailleuses et des travailleurs face à l'emploi

Micheline Séguin

De nombreux programmes de formation professionnelle font penser à ces romantiques idéalistes qui ont tracé à l'avance le portrait-robot de la personne de leur rêve, et qui sèchent dans leur coin à défaut de jamais rencontrer la copie conforme de leurs fantasmes. L'analogie n'a rien de fortuit. Il circule présentement dans les milieux dirigeants de la politique et de l'économie certaines fantaisies utopiques en matière de virage technologique. Quand je dis ça, je n'entends en rien minimiser l'importance et l'urgence de la mutation radicale à laquelle nous oblige la restructuration mondiale de l'économie. Bien au contraire! Mais pour la réussir, il ne suffit pas de rêver à la structure ultra-moderne où on s'en va, et de compter pour y arriver sur une métamorphose magique... il est encore plus nécessaire de tenir compte d'où l'on vient. Et d'où l'on vient, se trouvent précisément (...) tous ceux-là qui ne se sont pas préparés, et qui ne pouvaient pas se préparer, à des changements que personne ne voyait venir. Admettons qu'ils ne correspondent pas à la description méthodico-scientifico-bureaucrato-rationnelle du candidat dont tous les creux et les bosses coïncident miraculeusement avec les prérequis parfaits pour l'apprentissage des technologies de l'avenir... et reconnaissons au passage que l'expert qui a dressé la liste de ces prérequis a fait son boulot avec une conscience professionnelle exemplaire., il reste que la rencontre entre les deux s'annonce plutôt ratée. Alors, qu'est-ce qu'on fait? On supprime le peuple pour en inventer un autre, ou bien si on essaye d'ajuster les projets à la réalité?... Parce que si les objectifs de modernisation industrielle de notre société ne sont pas conçus en tenant compte de la main-d'oeuvre telle qu'elle est, ils n'ont aucune chance de se réaliser[1].

André Thibault

Objectif du dossier

Le présent dossier sur l'alphabétisation et la formation de base de la main-d'oeuvre[2] a pour objectif d'élargir le débat sur la question. Pour ce faire, nous présentons une analyse des enjeux, du point de vue de l'alphabétisation populaire, comme de celui des syndicats. Nous présentons également quelques projets entrepris dans les groupes ou en collaboration avec les groupes populaires[2] pour décrire leur démarche. Et cela, dans le but de fournir un lieu pour partager les expériences qu'en ont les groupes.

Le dossier ne prétend pas apporter de solutions miracles. Cependant, l'analyse des enjeux de l'alphabétisation des travailleuses et travailleurs, partagée aussi par d'autres organismes et individus, ainsi que les expériences relatées par certains des groupes membres du Regroupement, devraient permettre de définir quelles conditions d'intervention ce dernier privilégie comme les mieux à même de répondre aux orientations d'une alphabétisation populaire des travailleuses et des travailleurs. L'organisation de l'alphabétisation et de la formation de base, les responsabilités, les approches, etc., en sont des éléments importants.

Le dossier n'aborde pas les problématiques connexes des finalités et de la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle des jeunes, ni même le problème du décrochage scolaire et ses effets négatifs sur le degré d'analphabétisme fonctionnel de la main-d'oeuvre actuelle et future. Certains faits sont amenés quelquefois pour montrer que le gouvernement ne tient pas vraiment compte des avis émis par les instances qu'il a lui-même mises en place pour le conseiller dans ses missions sociale, culturelle et économique, comme par exemple le Conseil supérieur de l'éducation. Dans d'autres cas, les lectrices et lecteurs sont renvoyés à des analyses qui mettent en lumière les responsabilités des dirigeants politiques et des ministères concernés par la façon dont on prépare les jeunes à devenir des citoyennes et des citoyens.

Comme le faisait remarquer dans une allocution la responsable du dossier politique au Regroupement, Maryse Perreault, «le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ) a, depuis 10 ans, joué un rôle important dans le développement du dossier de l'alphabétisation au Québec. Sa préoccupation à l'égard du monde du travail était déjà présente dans le mémoire qu'il présentait en 1981 à la Commission Jean sur l'éducation des adultes. Depuis, le Regroupement a toujours prôné la nécessité de décentraliser les lieux de formation et d'étendre la prise en charge du problème de l'analphabétisme à plusieurs secteurs d'activités. Après 10 ans de travail incessant (...) nous croyons être en mesure d'évaluer les multiples enjeux qui sont au coeur du thème *Alphabétisation et le monde du travail*[3].» Ce sont quelques-uns de ces enjeux que le dossier se propose de faire ressortir.

Eléments de problématique

Le contexte économique: mythes et réalités des nouvelles exigences du marché

Il est vrai qu'avec les années 80, la mondialisation de l'économie (déréglementation dans presque tous les pays industrialisés, application industrielle d'innovations et de technologies nouvelles tant dans les moyens de production que dans les transports et les communications) a intensifié la concurrence internationale; elle a compliqué davantage les règles du commerce international et a amené les pays et les régions du monde à repenser leurs stratégies : durcissement des négociations des «règles du jeu» entourant les accords du Gatt sur les prix des biens et services, qui touchent 108 pays, et regroupements continentaux (traité de libre-échange nord-américain et traité économique de la Communauté européenne). Mais ce profil du nouvel ordre économique mondial s'est dessiné durant la dernière décennie, avec l'assentiment, lors des différents sommets économiques, des sept pays les plus industrialisés, dont le Canada, et sous l'influence d'orientations néo-libéralistes[4]. C'est ce que les «experts» identifient comme l'avènement de la société post-industrielle, c'est-à-dire l'informatisation de la société avec comme envers de la médaille, une désindustrialisation.

Les orientations néo-libéralistes de l'économie canadienne et québécoise se sont traduites par la priorité accordée à

la lutte contre l'inflation, laissant la création d'emplois et même la responsabilité collective du soutien des sans-emploi aux individus eux-mêmes. On peut suivre ce cheminement par les différentes décisions et politiques que nos gouvernements ont mises en oeuvre ces dernières années. Ce qui a pour résultat de transformer graduellement la structure de l'économie afin de l'adapter aux nouvelles «forces» du marché international. Pour survivre, les industries ont dû effectuer des changements dans leurs technologies et dans leur organisation du travail. Ce qui a entraîné une élimination graduelle des industries les moins concurrentielles ou celles qui n'ont pas pris le virage technologique. Dans les deux cas, pour les travailleuses et les travailleurs, le résultat est le même, à savoir un long cortège de fermetures d'usines et de mises à pied.

Comment se manifestent les choix néo-libéralistes de nos gouvernements? Par des décisions et des politiques comme la Planification de l'emploi mise en oeuvre en 1985 par le gouvernement fédéral et qui touche à la formation de la main-d'oeuvre et à l'insertion et la réinsertion des personnes dans le marché du travail; on a un autre exemple avec les réformes du régime d'assurance-chômage de 1990 et de 1992-93, ou la réforme de l'aide sociale au Québec (loi 37) en 1988, *avec* leur train de programmes d'«employabilité» qui forcent les prestataires à s'intégrer dans des programmes sous la menace de se voir couper leurs sources de revenu. (Voir plus loin à ce sujet l'article de Guy Biron).

Et que dire de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM) depuis sa création en 1991[5]? Les interventions proposées par la SQDM se concrétisent par des programmes regroupés en quatre grands volets : un cadre d'intervention en entreprise, un accroissement de l'intervention auprès des personnes licenciées, une approche personnalisée auprès des individus et un cadre d'intervention auprès des collectivités locales. Est-ce que la Société entend supporter davantage les secteurs en difficulté ou les secteurs en croissance? Est-ce qu'elle donnera priorité à des problématiques de main-d'oeuvre ou de réalités économiques?

«Bien sûr, on pourrait bientôt être en mesure de fabriquer en série des hommes de grande taille pour en faire des joueurs de basket-ball Mais ne serait-il pas plus simple de descendre les paniers?»

(Albert Jacquard)

Une coalition de groupes communautaires tente depuis plus d'un an d'éviter que la SQDM contribue davantage à la «dualisation» de la société et de l'économie en s'adressant davantage aux personnes déjà en emploi plutôt qu'aux personnes exclues du marché du travail et faiblement scolarisées. C'est en ce sens que la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre a réclamé que l'on ajoute un quatrième partenaire aux trois autres déjà prévus à la Société (gouvernement, patronat et syndicats). Ce partenaire du communautaire a obtenu un siège au conseil d'administration de la Société et y représente les catégories de personnes exclues du marché de l'emploi.

La Coalition s'inquiète quand même de la marginalisation des travailleuses et travailleurs non syndiqués ou sans emploi. Sur les 18 membres que compte le conseil d'administration, ils n'ont en effet, qu'une seule représentante, alors que dix des membres représentent le patronat. La Coalition, dans un texte paru dans les journaux en décembre 1992 (Le Devoir et Le Soleil), s'interrogeait aussi sur la faiblesse de la représentation gouvernementale des ministères à vocation éducative - ministère de l'Éducation (MEQ) et ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science (MESS) - ainsi que de l'absence du ministère de la Main-d'oeuvre, Sécurité du revenu et Formation professionnelle (MMSRFP).

De concert avec la Coalition, des groupes communautaires et populaires, des groupes de femmes ainsi que des groupes culturels ont déposé des candidatures (sur une base individuelle) pour les conseils d'administration des Sociétés régionales de développement de la main-d'oeuvre dans plusieurs régions du Québec. Ces personnes représenteraient les catégories de travailleuses et travailleurs non syndiqués ou exclus du marché du travail et feraient en sorte qu'elles ne soient pas oubliées dans la stratégie de développe-

ment des Sociétés régionales et qu'une partie des programmes leur soit destinée.

Les orientations et prises de positions néo-libérales démontrent bien quel rôle l'État (tant canadien que québécois) entend jouer. L'État, imposant de plus en plus de mesures restrictives aux individus, assure de moins en moins la prise en charge sociale des plus démunis. Il joue ainsi davantage le rôle d'un «agent intégrateur» d'insertion économique dans le marché. Comme si vivre n'équivalait plus qu'à être apte à travailler. Il s'agit d'une nouvelle valeur: responsabiliser individuellement les personnes sans emploi de leur exclusion du marché du travail. Le principe de base du régime de l'assurance-chômage, lors de sa création dans les années 40, était celui de «filet de sécurité»,il est devenu depuis celui plus coercitif de «tremplin» pour la promotion de l'emploi[6].

Malgré ses promesses de venir en aide aux personnes dont les emplois seraient touchés par les effets du libre-échange, le gouvernement fédéral s'est plutôt efforcé de «calquer» les États-Unis pour «réformer» les mesures sociales en laissant les emplois «aux forces du marché» et en responsabilisant les individus. Par exemple, lorsque l'État s'est désengagé de l'assurance-chômage en 1990, ce désengagement devait permettre à l'Etat de diriger sa contribution vers la formation professionnelle des travailleurs; mais en réalité cette contribution sert plutôt à fournir les entreprises en main-d'oeuvre qualifiée «plus compétitive», mais aussi «plus docile», à cause du taux élevé de chômage.

Ce sont des décisions qui «accélèrent les transferts de fonds vers la mission économique de l'État, en amputant les budgets destinés à sa mission sociale», et qui menacent «l'équilibre à maintenir entre les objectifs de développement économique et d'équité sociale»[6], et qui traduisent un choix de société bien précis.

Une société duale

Ces politiques gouvernementales néo-libéralistes ont pour résultat l'exclusion sociale d'un nombre de plus en plus grand de personnes. La précarisation du travail touche près de la moitié des personnes en emploi : travail contractuel, à la pige, au noir, à temps partiel, sur appel et souvent non syndiqué ; ces emplois étant temporaires, les personnes viennent à tour de rôle et de façon sporadique «faire une pression monétaire» supplémentaire sur les fonds attribués via les politiques sociales aux personnes déjà en chômage ou prestataires de l'aide sociale. Pression qui sert de justification aux mêmes gouvernements pour couper dans les politiques sociales en répétant «il faut vivre selon nos moyens», et pour transférer les fonds vers des investissements économiques dont la croissance (s'il en est!) ne profite qu'à une petite élite (certaines industries, dont les industries de pointe, actionnaires et prêteurs de capitaux).

«Entre les mains de qui l'argent est-il allé au cours de 1980 à 1990? Selon une étude du bureau de recherche du Congrès américain, les riches se sont enrichis et les pauvres se sont appauvris. Les plus riches ont vu leurs revenus augmenter de 29 % alors que les plus pauvres ont vu leurs revenus diminuer de 9 %[7].» La situation n'est pas tellement différente au Canada. Selon Statistique Canada, près de la moitié de la totalité des revenus canadiens sont concentrés entre les mains de 20% de la population, pendant qu'un autre 20%, la catégorie des plus pauvres, se partage un maigre 3% des revenus. «L'inégalité s'accentue donc. Ce qui est plus grave encore, c'est le fait que les plus riches veulent de plus en plus faire cavalier seul. (...) Ils ont non seulement leurs propres écoles pour leurs enfants, ils ont aussi leur propre service de sécurité[7].»

Ces conditions économiques difficiles, doublées de préjugés défavorables envers les prestataires de l'assurance-chômage et de l'aide sociale, aggravent le danger de voir la lutte se faire contre les chômeurs et chômeuses plutôt que contre le chômage, contre les pauvres plutôt que contre la pauvreté et contre les personnes analphabètes plutôt que contre l'analphabétisme, sous le prétexte de vouloir les rendre plus aptes au travail. Alors qu'il est manifestement impossible de ne pas se rendre compte que «les personnes analphabètes et sous-scolarisées, très souvent exclues du marché de l'emploi, ont peu de chance de bénéficier de formation professionnelle puisque les programmes existants conduisant à des emplois disponibles (ne sont accessibles qu'aux personnes déjà suffisamment scolarisées). On perpétue ainsi un Québec «cassé en deux» où un nombre de plus en plus grand de personnes sont laissées de côté alors que de

grosses sommes sont investies dans la formation de pointe, pour combler les besoins du marché dans des secteurs ultra-spécialisés[8].»

Les enjeux sociaux

Voyons donc quels enjeux sociaux soulève l'émergence du nouveau modèle de société duale proposé par les récentes politiques des gouvernements, plus particulièrement en ce qui concerne le droit à l'éducation et au travail pour tous?

Faible taux de croissance de la main-oeuvre qui contribue à l'augmentation de l'âge moyen des travailleuses et travailleurs; pénurie de personnes spécialisées, notamment pour les industries à technologies de pointe; disparités régionales (faible disponibilité dans certaines régions et taux de chômage élevé dans d'autres dans plusieurs secteurs); ainsi qu'un faible taux de scolarisation ou un taux élevé de personnes analphabètes (d'après Statistique Canada, en 1990, 13% des Québécois adultes ne pouvaient utiliser du matériel écrit que pour accomplir des tâches très élémentaires[8])... voilà, il est vrai, quelles sont les faiblesses de la main-d'oeuvre québécoise. Il faut cependant questionner l'efficacité des mesures de correction mises de l'avant pour assurer la formation de la main-d'oeuvre, puisqu'elles servent plutôt strictement à contrer la pénurie en main-d'oeuvre spécialisée et à répondre aux besoins de qualifications professionnelles pointues, suscités notamment par les nouvelles technologies. «Cette stratégie fait peu de place aux besoins de formation des personnes sous-scolarisées ou connaissant des difficultés d'intégration au marché du travail : alphabétisation, formation de base ou formation professionnelle dans les métiers autres que ceux déclarés en "pénurie". De même, les mesures visant la promotion de l'emploi dans les secteurs ou les régions à fort taux de chômage sont limitées[6].»

Il s'agit aussi d'éviter «de créer de faux espoirs», car la formation permanente doit aussi «être assortie d'une politique de plein emploi[8].» Lorsque des emplois sont créés, il s'agit malheureusement presque toujours d'emplois à des conditions inacceptables que les personnes les plus démunies sont contraintes d'accepter.

Il faut établir la différence entre les besoins de formation en main-d'oeuvre et les besoins de formation de la main d'oeuvre.

L'alphabétisation et la formation de base des travailleuses et travailleurs s'inscrivant dans un processus de formation permanente des adultes, et de tous les adultes, sans exclusion: dans un tel processus, on pourrait parler d'une formation de base qui répond aux besoins de la main-d'oeuvre. Malheureusement, cela ne s'applique à aucun des programmes de formation professionnelle mis en oeuvre ces dernières années, puisque ces programmes répondaient et répondent aux demandes et aux besoins immédiats des entreprises en main-d'oeuvre. Serait-il possible de réconcilier les besoins et intérêts de chacun par une politique de formation continue (une «culture» de la formation continue)?

Dans une véritable politique de formation permanente des adultes, on retrouverait des programmes s'adressant tant aux personnes analphabètes (avec et sans emploi) qu'à toute personne dont les besoins se situent au niveau du recyclage professionnel *(avec* ou sans emploi), leur permettant ainsi de parfaire (à leurs «niveaux» respectifs) leurs qualifications pour mieux s'intégrer dans un marché du travail où de vrais emplois seraient *créés.* Dans un tel cas, on pourrait alors parler d'une politique de formation permanente de la main-d'oeuvre qui saurait répondre en même temps aux besoins du marché du travail en main-d'oeuvre. Bien entendu, cela ne peut se faire à court terme et il s'agit d'un changement qui demande que tous les partenaires y mettent du leur et qui exige aussi un changement dans les mentalités ainsi qu'une volonté politique.

Cela signifie également accorder au concept de «main-d'oeuvre» une définition non restrictive, c'est-à-dire que l'on y inclut l'ensemble des ressources humaines, que ces personnes soient actives sur le marché du travail, en recherche d'emploi ou en marge de ce marché - de façon' temporaire (en processus de formation ou de recyclage) ou de manière prolongée par mise à l'écart, à cause d'un manque de formation de base ou d'un manque de ressource pour y faire face.

Les décideurs politiques et économiques (gouvernements et industries) doivent dès maintenant se doter de politiques et programmes qui tiennent compte des personnes moins scolarisées ou analphabètes et de plus en plus démunies face au marché de l'emploi. Ces politiques et programmes doivent permettre à ces travailleuses et travailleurs

(avec ou sans emploi) de se perfectionner tout au long de leur vie adulte afin qu'ils ne soient plus les laissés-pour-compte des changements économiques structurels et des changements technologiques mis en place par les industries pour faire face à la concurrence mondiale.

A ce jour, les industries n'ont à peu près pas contribué à la formation de leur main-d'oeuvre. Une recherche de la Fondation Ressources-Jeunesse menée en collaboration avec les membres de la Chambre de commerce de Montréal arrivait aux constats suivants: «(...) les entreprises font relativement peu de formation, et les employés subalternes sont à cet égard moins privilégiés que les cadres. Deuxièmement, il s'agit en général d'activités de courte durée, ce qui signifie que leur contenu est assez limité et surtout axé sur des connaissances empiriques directement associées à un poste de travail donné. En troisième lieu, il s'agit surtout d'activités d'adaptation à des changements dans le travail, le plus souvent à des changements technologiques, mais également à l'introduction de nouveaux produits[9].» De 30 à 50% des personnes qui travaillent au Québec occupent un poste temporaire ou à contrat et les entreprises qui les engagent sont peu enclines à investir dans leur formation, puisque ces personnes n'y sont que «de passage»[9]. Le Conférence Board du Canada révèle les résultats d'une enquête sur l'analphabétisme menée auprès des milieux d'affaires : sur les trois quarts des entreprises ayant participé à l'enquête qui disent rencontrer des problèmes d'analphabétisme, seulement le quart indique avoir pris des mesures pour résoudre le problème. De plus, le fait est confirmé par une étude de l'OCDE qui révèle «que nos entreprises (canadiennes) consacrent à la formation et a l'enseignement moins de la moiné des sommes dépensées à cet égard par nos voisins du Sud et seulement le huitième de ce que déboursent les Allemands et les Britanniques[10].»

Les industries demandent au système d'éducation d'assurer la formation et le recyclage à leur place. Pour ne pas avoir à défrayer le recyclage de leur personnel, plusieurs employeurs sont donc tentés de majorer *à* la hausse leurs exigences à l'embauche, le contexte de chômage élevé le permettant. Presque partout, dorénavant, on exige un diplôme d'études secondaires (DES). Le Conférence Board du Canada rapporte que 40% des employeurs qui ont répondu à une étude avouent faire passer des tests de sélection préliminaire aux personnes qui postulent[10].

Le marché de l'emploi

Certains secteurs économiques - le primaire par exemple, où les emplois sont plutôt de type manuel et n'ayant jamais nécessité une scolarité élevée - regroupent plus de travailleuses et travailleurs analphabètes ou analphabètes fonctionnels. «Le bassin de population, représenté par les journaliers (de la construction) dans les provinces atlantiques, se composait en majorité de décrocheurs scolaires des années 1960a 1982. (...)le même phénomène social caractérise les secteurs de l'industrie minière, de l'industrie forestière, des pêcheries et même d'un certain nombre (des) services. Le problème du décrochage scolaire n'a jamais trop posé de problèmes tant et aussi longtemps qu'il y avait des emplois à profusion dans ces secteurs, (...) le décrochage scolaire a représenté une solution facile 6 un problème complexe[7].»

Pendant les premières décennies du XXe siècle, «l'analphabétisme au travail n'était pas un problème aussi important qu'il l'est aujourd'hui. Présentement plusieurs milieux de travail où domine la technologie de pointe exigent des travailleurs manuels qu'ils sachent lire, compter et résoudre des problèmes. Et ce n'est qu'un début, car les cadres de travail deviendront de plus en plus complexes (...)[11].» Le Conférence Board du Canada[10] prévoit, en se basant sur des constatations du Conseil économique du Canada, que les emplois qui seront créés nécessiteront des niveaux d'habileté plus élevés tant en lecture, qu'en écriture et en calcul et même de plus en plus en résolution de problèmes. Emploi et Immigration Canada y va de son côté en ajoutant que la demande ira vers les qualifications en mathématiques, en communication orale et interpersonnelle et en gestion et que même les emplois dans l'industrie manufacturière ressembleront à ceux des services[u],avec l'utilisation d'ordinateurs. Ce sont bien sûr les industries de ces secteurs qui sont les plus vulnérables face aux fermetures si elles ne parviennent pas à rester dans la course à la modernisation des équipements ou de l'organisation du travail. D'ailleurs, ces dernières années, «plus de 20% des emplois dans les industries primaires et manufacturières sont disparus à tout

jamais[7].» Les personnes employées dans ce secteur représentent dans la main-d'oeuvre les travailleuses et travailleurs les moins susceptibles de retrouver facilement un emploi en cas de mise à pied; ce sont les gens dont les besoins en alphabétisation, en formation de base et professionnelle sont les plus criants mais pour qui les possibilités de formation sont les plus maigres en termes d'accessibilité dans les programmes.

Les groupes d'alphabétisation populaire sont interpellés par l'alphabétisation de ces personnes. Ils interviennent déjà auprès de travailleuses et travailleurs, de personnes assistées sociales ou en chômage dans leurs ateliers (voir les témoignages de personnes assistées sociales en encadré), mais ils sont aussi interpellés par les travailleuses et travailleurs dont les emplois sont menacés.

L'alphabétisation populaire et la formation de base des travailleuses et travailleurs

De nouvelles exigences environnementales, des changements technologiques, l'informatisation des opérations dans les industries mais aussi, et peut-être surtout, des changements dans l'organisation du travail, dans les pratiques de gestion des entreprises, contribuent à faire pression sur les travailleuses et travailleurs pour qu'ils augmentent leurs qualifications et leur formation de base.

L'introduction de pratiques de gestion, s'inspirant de philosophies venues du Japon et d'expériences allemandes, est de plus en plus en usage ici. Par exemple, la mise en place d'un système de gestion de la qualité totale (G.Q.T.) *avec* des équipes d'amélioration permanente (E.A.P.) révèle souvent chez certains des employés des besoins en recyclage et en mise à niveau, surtout chez ceux ou celles qui ont quitté l'école depuis longtemps et qui ont exercé un même métier qui ne les obligeait pas à utiliser ces habiletés depuis plusieurs années. (Voir à ce sujet l'encadré sur l'expérience de formation de base des travailleuses et travailleurs des Emballages Consumers).

Mais il peut être dangereux d'«adopter un discours qu'entendent généralement bien les employeurs: celui de la productivité (meilleure adaptation de la main-d'oeuvre aux améliorations technologiques, plus grande souplesse de l'entreprise face aux changements, diminution des accidents de travail, etc.). Ainsi présentée, l'alphabétisation s'apprécie en termes de retombées économiques. C'est une façon efficace de pénétrer l'entreprise, mais c'est aussi tenir un discours qui stigmatise les analphabètes et risque de remettre en cause leur droit au travail. (...). L'alphabétisation, au contraire, est un processus qui, si on veut le calculer en termes de durée, s'échelonne pendant des mois et des années. Les résultats ne sont pas immédiats, et c'est souvent ce qui fait croire qu'ils ne sont pas rentables[12].»

Bien que la participation des travailleuses et travailleurs à des programmes d'alphabétisation ou à de la formation de base puisse avoir un effet bénéfique pour eux et pour l'entreprise, il faut que la décision de participer à de telles sessions leur revienne et relève d'un libre choix. Il faut aussi que ces personnes, qu'elles participent ou non à des sessions de formation, ne soient pénalisées d'aucune manière. Là où un syndicat est implanté, c'est celui-ci qui s'occupe de défendre les droits de ces personnes, le droit au travail comme le droit à la formation professionnelle et à la formation de base. (Voir plus loin, les articles sur quelques-uns des moyens qu'on a mis de l'avant ou qu'on entend mettre de l'avant dans les centrales syndicales québécoises à ce sujet).

Ces personnes doivent également pouvoir choisir le type de formation de base ou d'alphabétisation qui leur convient. C'est d'ailleurs le sens des recommandations du Conseil supérieur de l'éducation lorsqu'il «invite tous les agents, tant du milieu du travail que des milieux populaires, à collaborer pour élargir et diversifier les services aux adultes ayant besoin d'éducation de base en accordant priorité aux personnes analphabètes complètes (et) recommande au ministre de l'Education de revoir le mode d'allocation des ressources en éducation de base et en alphabétisation de façon à favoriser l'engagement et la concertation de tous les agents locaux et d'assurer aux milieux les ressources suffisantes pour mener des actions diversifiées et adaptées d'éducation de base et d'alphabétisation[13].»

Et dans ce sens, les groupes populaires d'alphabétisation devraient pouvoir être financièrement en mesure de répondre à ces demandes, puisqu'ils possèdent une longue expérience en matière de formation souple et dynamique.

Tout le monde a besoin d'une formation permanente pour accroître sa contribution au

marché du travail, améliorer sa compréhension de l'économie et de la société et sa participation à la vie démocratique. «Nous devons absolument faire de la formation continue un mode de vie, afin qu'elle vienne automatiquement se greffer à l'éducation traditionnelle[11].» Mais promouvoir dans la société en général, et dans les entreprises en particulier, une culture de la formation permanente, c'est l'affaire de tous les partenaires sociaux, gouvernements, entreprises, syndicats ou représentants des travailleuses et travailleurs, institutions d'enseignement et groupes populaires et communautaires. Pour Louise Miller, responsable de la formation de base à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, il s'agit d'abord d'un droit : «Pour ma part, je préfère de beaucoup parler de lutte pour l'amélioration des droits de la personne, dont le droit d'apprendre. Et il est urgent que tous les partenaires sociaux, politiques et économiques s'engagent dans l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes les plus démunies. Et l'éducation pour tous et toutes demeurera toujours un moyen privilégié pour ce faire[14].»

Des responsabilités partagées

Un tel processus de formation continue des adultes nécessite, d'une part, un projet de société à long terme, et d'autre part, la participation de tous les partenaires - État, entreprises, syndicats, travailleuses et travailleurs, institutions, organismes communautaires et, bien sûr, groupes populaires - tant au niveau de la mise en place que sur le plan du soutien financier. On doit, ensemble, à moyen terme, penser à un régime de congé-éducation universel. Mais il faut aussi, entre temps, imaginer et mettre à l'essai, à court terme, toutes sortes de formules ou de projets.

Ainsi, il est de la responsabilité des compagnies qui remplacent des travailleuses et travailleurs par des machines, d'offrir à ces derniers une réorientation dans la nouvelle organisation du travail ou de contribuer à leur formation pour leur permettre de se recycler.

Selon quelles modalités peut-on envisager le financement des divers aspects de l'alphabétisation et de la formation de base, y compris la sensibilisation?

Des exemples de congé-éducation payé, partagé entre employeurs et syndicats et/ou travailleuses et travailleurs, existent en Europe, en France et en Italie entre autres. Mais plus près de nous, «au milieu des années 1985, les syndicats des journaliers au Nouveau-Brunswick, par l'entremise d'un *fonds spécial de fiducie,* décidèrent d'insérer dans leur convention collective une clause spéciale pour la formation. En quoi consistait exactement ce fonds de fiducie? Pour chaque dollar investi conjointement par l'employeur et le syndicat, le gouvernement fédéral, par l'entremise du fonds spécial de fiducie, versait le montant de 0,50$ durant la première année jusqu'à concurrence de 200000 $ par année. Ce montant passait à 0,33$ au cours des deuxième et troisième années. L'aide gouvernementale prenait donc fin au bout de trois *ans*[7]. » La Fédération du travail de l'Ontario a aussi développé un projet syndical appelé BEST (Basic Education for Skills Training), dans lequel les formations de base en lecture, écriture et calcul se donnent partiellement pendant les heures de travail, et qui est en partie financé par le ministère de l'Education de l'Ontario. Les groupes francophones d'alphabétisation populaire revendiquent le même genre de projet pour les Franco-ontariens.

Le plus grand défi à relever reste encore celui de convaincre les entreprises de verser des salaires aux travailleuses et travailleurs en formation; c'est pourquoi les formules «à frais partagés» semblent plus populaires. Du côté des participantes et participants aux formations, on estime qu'il est préférable de pouvoir suivre ces formations en partie durant les heures normales de travail - les personnes étant alors mieux disposées a faire des apprentissages, plutôt qu'après la journée de travail, quand le poids de la fatigue se fait sentir.

Il apparaît important de bien délimiter les responsabilités de chacun, de clairement définir les mandats, et de signer un protocole d'entente s'il le faut entre les parties: employeur, centrale syndicale, syndicat local, représentant des employés, CDEC (corporation de développement économique et communautaire), groupe populaire d'alphabétisation, etc.

Pour que les travailleuses et travailleurs puissent se sentir à l'aise et motivés, il serait avantageux que leurs représentants aient leur mot à dire quant au choix de l'organisme qui dispensera la formation; il serait aussi important qu'ils puissent aussi se prononcer tout au long de la

démarche pour que la formation dispensée réponde adéquatement à leurs besoins.

Une approche adaptée

Il ne s'agit surtout pas d'offrir à des personnes ayant de l'expérience sur le marché du travail, même si elles en sont temporairement éloignées au moment d'entreprendre une formation, un modèle de formation calqué sur celui de l'école, trop souvent normalisé ou standardisé. Respecter avant tout les personnes dans leurs particularités, respecter le rythme de leur démarche et répondre à leurs besoins voilà sur quoi se fondent une approche et une formation adaptées. Ce qui signifie que les personnes directement concernées peuvent participer à la définition du programme où elles s'inscrivent, en comprenant parfaitement comment ce programme s'intègre dans le processus de formation continue.

Les travailleuses et travailleurs (ou les organismes qui les représentent) sont souvent les mieux placés pour organiser, en collaboration avec l'organisme qui devra dispenser la formation, la sensibilisation de leur milieu, le recrutement, l'établissement et le respect des horaires de chacune et chacun, puisqu'il n'est pas rare que plusieurs aient des quarts de travail différents, ce qui complique d'autant l'organisation des groupes.

Il importe aussi que l'alphabétisation et la formation de base s'inscrivent dans un contexte d'apprentissage en groupe pour que chaque personne puisse bénéficier du soutien du groupe et puisse aussi aider les autres dans leur démarche. Miser sur les acquis des personnes, qu'ils proviennent de leur vie privée, de leurs activités familiales ou de leur expérience de travail, de façon à les convaincre qu'elles en possèdent déjà, qu'elles savent déjà une foule de choses, leur redonner confiance en leur démontrant qu'elles peuvent *ap*prendre, tels sont les principes d'une formation de base adaptée. En somme, tous les principes de l'alphabétisation populaire s'appliquent aussi à la formation des travailleuses et travailleurs.

Il faut partir du «matériel» du quotidien des travailleuses et travailleurs dans l'usine, l'industrie ou le milieu de travail et des acquis de leur expérience d'adulte, et faire en sorte que les nouveaux acquis soient directement transférables dans le travail, dans la vie quotidienne et dans la vie démocratique. Tout peut être prétexte à formation, en autant que la personne puisse en retirer des apprentissages transférables; des outils comme un manuel d'entretien d'une machine, par exemple ou un mode de procédure d'assemblage d'un objet courant, un compte d'électricité ou de téléphone, des consignes en santé ou sécurité, l'interprétation et l'application d'une convention collective, etc.

Le choix de l'endroit où se donnent les formations peut aussi contribuer à accroître la participation, la motivation et la persévérance des travailleuses et travailleurs, dans la mesure où

Quelques exemples de groupes membres dotés de projets en alphabétisation ou formation en relation avec l'emploi

Le Groupe l'Arbralettre de Sherbrooke, en collaboration avec d'autres partenaires de la région de l'Estrie, a mené une campagne de sensibilisation auprès des industries à l'occasion de l'Année internationale de l'alphabétisation, afin de montrer la nécessité d'améliorer les compétences de leur personnel, y compris en alphabétisation et formation de base.

Le Groupe LIRA de Sept-Iles, également à la faveur de l'Année internationale de l'alphabétisation, a réalisé une recherche-action qui devait mener à la mise en place de services d'alphabétisation des travailleuses et travailleurs de la région. Le groupe a également défini un modèle d'intervention et réalisé un outil devant servir à l'implantation d'ateliers d'alphabétisation populaire en entreprise.

Le Regroupement des services communautaires de Berthier (Déclic), le groupe Alpha-Joliette et la Coopérative de services multiples de Lanaudière, ont réalisé ensemble une analyse des besoins en formation exprimés par les entreprises de leurs régions respectives. De là est né un projet-pilote d'alphabétisation en milieu de travail qui a pris le nom d'EPAT, éducation populaire au travail. On trouvera un article relatant cette expérience au travail plus loin dans ce dossier.

Le groupe Un Mondalire, dans l'Est de Montréal, reçoit des tra-

vailleurs en atelier d'alphabétisation après leur journée de travail à l'usine située dans le quartier. Le groupe a produit du matériel didactique adapté, s'adressant à ces personnes à partir de leurs besoins spécifiques. Pendant les deux premières années, les travailleurs ont même été rémunérés par leur employeur sur une base de neuf heures par semaine, et ce, sans que la compagnie ne pose de condition ou d'exigence particulière au groupe.

Le groupe CEDA (Comité d'éducation des adultes de St-Henri), en collaboration *avec* le Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest (RESO), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la compagnie de fabrication de bouteilles de verre, Consumers Glass, de Pointe St-Charles, ont la responsabilité d'assurer la formation de base des travailleuses et travailleurs dans cette entreprise. On pourra prendre connaissance du point de vue des divers intervenants dans cette expérience dans l'article qui figure plus loin dans ce dossier.

Le Centre de lecture et d'écriture de Montréal, dans le quartier Plateau Mont-Royal, administre un projet de «reconnaissance des acquis» des personnes apprenantes. Tout en permettant à ces dernières de dresser un bilan expérientiel, ce projet vise à les mettre en relation avec des ressources en pré-employabilité ou en éducation existant dans le quartier.

Le Carrefour d'éducation populaire de Pointe St-Charles et le Comité d'éducation des adultes de St-Henri (CEDA), en collaboration avec le Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest, administrent un projet conjoint nommé Alpha-cuisine. Ce projet offre des cours de techniques de cuisine en établissement et d'alphabétisation.

D'autres groupes comme la Maison d'Haïti et le Centre N'a Rivé offrent de la formation professionnelle, souvent non subventionnée. On apprend à des personnes immigrantes à utiliser des machines à coudre industrielles ou on les forme aux techniques de cuisine en établissement, tout en travaillant avec elles en alphabétisation.

Il va sans dire que si les groupes populaires d'alphabétisation recevaient de la part des dirigeantes et dirigeants québécois, la reconnaissance et le soutien financier correspondant aux percées et aux réalisations sociales résultant de leur travail de conscientisation en général, et de leur travail d'alphabétisation auprès des personnes les plus démunies de notre société en particulier, ces groupes seraient en mesure d'investir davantage dans l'alphabétisation des travailleuses et des travailleurs.

ce lieu correspond à des valeurs d'attachement culturel: un milieu de vie comme le lieu de travail ou les locaux de leur groupe populaire local ou de quartier.

En résumé, ce qui est mis de l'avant, c'est une formation qui ne se limite pas à l'alphabétisation ou à la formation de base fonctionnelle, mais qui permet aux personnes d'effectuer un transfert des acquis à tous les niveaux, dans leur vie personnelle et familiale, au travail, dans la vie syndicale et dans la vie démocratique.

Il faudrait, en somme, «(...) un plan d'action global en alphabétisation qui traduirait une réelle volonté de résorber le taux d'analphabétisme au Québec. Un plan d'ensemble en alphabétisation qui comporterait nécessairement l'implication de tous les partenaires, y compris ceux du monde du travail, et l'adoption d'un plan d'actions concrètes visant à la fois les symptômes et les causes du problème. (...) On veillerait à faire de la formation de base et de la formation professionnelle un continuum et non une course à obstacles[3]». En attendant, nous pouvons déjà partager ensemble les pratiques de quelques intervenantes et intervenants en éducation populaire et syndicale avec des travailleuses et travailleurs.

1. Voir l'article d'André Thibault, «Les beaux programmes et le vrai monde», in Possibles, Vol. 16, no 4, (automne 1992), pp.65-73.

2. Je tiens à remercier tout particulièrement Louise Miller, pour ses conseils pratiques et judicieux et Jean-François Aubin pour son apport documentaire; leur aide m'a été très précieuse pour mener à terme la recherche sur l'alphabétisation populaire et les travailleuses et travailleurs face à l'emploi. De même, je tiens à remercier Marie-Claire Nadeau et Hélène Hagan, qui ont généreusement partagé leur expérience.

3. Maryse Perreault. «L'alphabétisation et le monde du travail - quelques enjeux», allocution au colloque régional de la Table régionale d'alphabétisation Montréal-Laval, le 18 avril 1991, in Relevons le défi de la formation de base d'ici l'an 2000.

4. La pensée néo-libéraliste veut essentiellement que les États n' interviennent plus dans l'économie pour redistribuer la richesse entre les différents acteurs des sociétés (rôle d'État-providence prenant socialement en charge les plus démunis par exemple), mais qu'ils laissent plutôt les règles de la concurrence jouer ce rôle. La nouvelle croyance étant qu'il faut

dorénavant instaurer une économie forte avant une société juste.

5. La SQDM, dont le conseil d'administration est composé de 18 membres représentant les différents partenaires, a pour mission de promouvoir et de soutenir le développement de la main-d'oeuvre sur le marché du travail, Elle se veut le «guichet unique» de distribution de tous les argents, tant fédéraux que provinciaux, attribués à la main-doeuvre. Elle privilégie une approche sectorielle comme stratégie de développement en complémentarité avec une approche sectorielle régionale. Des Sociétés régionales de développement de la main-d'oeuvre (SRDM) remplacent les actuelles Commissions de formation professionnelle, dotées chacune d'un conseil régional chargé de définir la problématique du marché du travail et de l'emploi dans la région. Elles en modifient les orientations et les priorités de manière à répondre à la stratégie définie par la Société.

6. Voir à ce sujet l'article de Pierre Paquet, «De la formation des adultes à l'adaptation de la main-d'oeuvre», in Possibles, Vol. 16, n° 4 (automne 1992), pp. 15-34, et Les nouveaux rapports État-entreprise : état de la situation en matière de formation de la main-d'oeuvre (examen doctoral de Pierre Paquet, novembre 1989).

7. Allocution de Romain Landry, chargé de cours à l'Université de Montréal, au colloque de la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick, in Les actes du colloque formation de base et le milieu de travail, Newcastle, 9 mai 1992.

8. J.-F. Aubin et N. Lachapelle. «Le pouvoir de s'alphabétiser», in Possibles, Vol. 16, no 4 (automne 1992), pp. 117-126.

9. Diane-Gabrielle Tremblay. «La formation dans les entreprises : réalités et défis», in Possibles, Vol. 16, no4, (automne 1992), pp. 101-116.

10. Conférence Board du Canada. Les compétences de base: une fondation solide pour les entreprises. Rapport présenté au Secrétariat national à l'alphabétisation, 23 octobre 1992.

11. Secrétariat national à l'alphabétisation. Faire de l'apprentissage un mode de vie: l'emploi et l'alphabétisation dans les années 90. 1990,. D'après le rapport de l'Hudson Institute intitulé: «L'apprentissage de la main-d'oeuvre: un défi économique pour le Canada».

12. Ministère de l'Éducation de l'Ontario, Direction de l'alphabétisation. Compte rendu «Alphabétisation des adultes: Questions et options. Colloque national» tenu à Toronto les 17-20 juin 1991.

13. Conseil supérieur de l'éducation. L'alphabétisation et l'éducation de base au Québec: une mission à assumer solidairement. Avis au ministre de l'Education et ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, 1990.

14. L'alphabétisation au service des droits de la personne avant tout. Communication présentée à l'ONU par Louise Miller, dans le cadre de la conférence «Adult Literacy: an lnternational Urban Perspective», New York (3 au 6 août 1992).

L'employabilité, une arme à deux tranchants

Guy Biron, coordinateur des Initiatives du Regroupement pour la Relance économique et sociale du Sud-Ouest (RESO)

L'employabilité, un concept qui s'enracine

C'est vers le milieu des années 80 que la notion d'employabilité a fait son apparition dans la société québécoise. La récession de 1982 ayant frappé de façon désastreuse l'ensemble du pays, et plus particulièrement le Québec où le taux de chômage a atteint un sommet inégalé depuis la Seconde Guerre mondiale[1], les gouvernements se voient forcés de préciser leurs orientations en matière de formation, d'adaptation et d'intégration professionnelle de la main-d'oeuvre.

Les gouvernements, tant fédéral que provincial, n'ont d'autre choix que de reconnaître que la crise, en plus d'élargir le bassin de personnes sans emploi et d'augmenter considérablement la pauvreté, n'est plus seulement un phénomène de conjoncture économique défavorable, mais qu'elle s'attaque aussi à la structure d'une économie vieillissante, de moins en moins capable de se tailler une place dans l'univers «palpitant» de la concurrence mondiale.

Or malgré tout, les gouvernements préfèrent ne pas remettre en question la vision néo-libérale du laisser-faire économique et maintenir le cap sur des orientations politiques et économiques axées sur les bienfaits de la «magie» de la libre entreprise. Comme si le seul fait d'encourager la concurrence et le développement de nouvelles entreprises plus modernes dans des secteurs plus rentables allait suffire à régler les problèmes de chômage, de création d'emplois.

Conformément à cette conception du développement économique, dans un contexte où il devient

impérieux de stimuler et de moderniser l'économie et où les nombreux sans-emploi qui accaparent une bonne partie du budget de l'État sont dans une large mesure mal préparés à occuper les nouveaux emplois générés par une industrialisation à la fine pointe de la technologie, Ottawa et Québec, en dépit de leurs différends en matière de gestion et de formation de la main-d'oeuvre, s'entendent au moins sur un point: «S'il faut rendre notre économie compétitive, il faut aussi rendre notre main-d'oeuvre employable!

C'est ainsi qu'à l'instar du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (MMSRQ), le gouvernement du Québec, a la faveur de la récession de 1982, va se doter d'une série de programmes qu'il appelera «Mesures de relance» (rattrapage scolaire, travaux communautaires, stages en milieu de travail, bon d'emploi plus, etc.) et dont la mission première consistera à développer l'aptitude au travail des bénéficiaires de l'aide sociale. L'employabilité était née...!

Mes recherches ne m'ont pas permis de retrouver l'origine étymologique exacte du mot employabilité. Cependant, ayant oeuvré pendant plus de six ans au sein d'un organisme communautaire voué au développement de l'autonomie de jeunes adultes éprouvant des difficultés d'intégration sociale et professionnelle, il m'a été permis de constater que la notion d'employabilité, qui ne figure dans aucun de nos plus savants dictionnaires, s'est soudainement répandue comme une traînée de poudre, affichant clairement les intentions gouvernementales en matière d'adaptation de la main-d'oeuvre aux besoins immédiats des entreprises.

En peu de temps, en effet, ce terme a envahi notre vocabulaire comme un virus qui y aurait été injecté, donnant lieu à de nouveaux noms de regroupements, d'organismes et de services et surtout, donnant le ton à une nouvelle façon d'envisager la relation entre les personnes sans emploi et leur statut de chômeurs et chômeuses ou de bénéficiaires de l'aide sociale.

Dorénavant, les personnes sans emploi ne seront plus considérées comme des personnes à part entière victimes de l'incapacité d'une société d'intégrer tous ses membres dans son développement social et économique, mais seront plutôt tenues individuellement responsables de s'être retrouvées dans une situation de dépendance vis-à-vis de l'État.

Dans une telle optique, l'introduction de la notion d'employabilité permettra à l'État, tout en attisant les préjugés contre les personnes sans emploi (considérées comme profiteuses, fraudeuses, paresseuses...) de resserrer *ses* lois en y incorporant des mesures coercitives et en développant des programmes d'insertion au marché du travail de plus en plus «contrôlants», obligeant les chômeurs, chômeuses et bénéficiaires de l'aide sociale à accepter les emplois aux conditions les plus médiocres.

L'employabilité: quand les organismes communautaires s'en mêlent...

Pendant la période de ralentissement économique du milieu des années 70 et plus tard, dans la foulée de la récession de 82, une multitude d'organismes, s'appropriant le financement récurrent des programmes gouvernementaux destinés à la réinsertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi, voient le jour. Tour à tour, le ministère fédéral Emploi et Immigration Canada (EIC) et le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec (MMSRQ) confient à des organismes sans but lucratif la gestion de programmes dont la mission consiste à préparer les personnes sans emploi à affronter les affres du marché du travail et surtout, à les responsabiliser par rapport à leur statut de chômeurs, de chômeuses ou de bénéficiaires de l'aide sociale.

Déterminés à ne pas s'attaquer aux causes du chômage et à en rester plutôt au niveau des conséquences, les gouvernements comprennent rapidement que les organismes sans but lucratif peuvent être des contractants plus rentables que la fonction publique, parce que les gens qui y travaillent n'ont ni salaires décents ni avantages sociaux. De plus, les travailleuses et travailleurs de ces groupes sont proches des personnes généralement démunies qu'ils desservent, clientèles difficilement rejointes par le réseau institutionnel.

Pour leur part, les organismes qui décident d'utiliser les programmes gouvernementaux comme source de financement définissent davantage leur action à partir des besoins identifiés à l'intérieur de leur communauté d'appartenance qu'en fonction des velléités gouvernementales. Par conséquent, dès le début, s'identifiant et s'associant à tous les courants d'opposition

communautaires, ils n'hésitent pas à remettre en question les politiques gouvernementales en matière d'emploi, d'éducation, de formation de la main-d'oeuvre et de lois sociales, quand elles contribuent à maintenir les personnes à qui s'adressent leurs services dans une situation de pauvreté et d'exclusion sociale.

C'est d'ailleurs en réaction à l'attitude des gouvernements, la notion d'employabilité battant son plein, qu'au printemps 1987, les organismes financés dans le cadre des programmes fédéraux se réunissent au sein du Regroupement québécois des organismes de développement de l'employabilité (RQODE) et qu'à l'automne de la même année, les organismes financés par le MMSRQ fondent a leur tour l'Association des services externes de main-d'oeuvre (ASEMO).

L'intensification de la propagande gouvernementale en faveur d'une «meilleure gestion» des chômeurs, chômeuses et bénéficiaires de l'aide sociale, les coupures budgétaires dans les programmes désormais appelés d'employabilité, l'évaluation des organismes en fonction de leur taux de placement plutôt qu'en regard de l'ensemble de leur intervention, sont autant de motifs qui incitent les organismes d'intégration sociale et professionnelle à se regrouper.

Le temps est aussi venu pour ces organismes de défendre et de faire reconnaître les acquis d'une expertise de travail qui s'est développée dans les méandres de l'employabilité, mais en marge et parfois même en opposition aux structures institutionnelles connues.

L'employabilité: des expériences positives sans «success story»

Sauf pour quelques organismes qui préfèrent marchander leur liberté d'action en devenant les «dépanneurs» du gouvernement, la systématisation des pratiques des différents groupes d'intégration sociale et professionnelle, qui s'appuient sur la nécessité pour chaque personne d'avoir une emprise sur *sa* propre existence, de se réapproprier sa dignité et d'être un élément actif de la société, s'impose peu a peu comme un modèle d'intervention qui rejoint les préoccupations d'une bonne partie des intervenantes et intervenants oeuvrant dans le milieu communautaire.

À un point tel, d'ailleurs, que la notion d'employabilité vue comme une approche globale d'intervention favorisant une prise en charge par les personnes de l'ensemble de leur développement personnel, social et professionnel, cesse assez rapidement d'être l'apanage des seuls groupes d'intégration sociale et professionnelle pour devenir un des volets d'intervention de plusieurs groupes communautaires à vocation sociale travaillant auprès des jeunes, des femmes, des immigrantes et immigrants, des personnes analphabètes et autres.

Plus récemment, certaines corporations de développement économique et communautaire (CDEC) nouvellement engagées dans le relèvement des quartiers les plus défavorisés de Montréal, poussent l'audace encore plus loin en se servant de la notion d'employabilité pour s'immiscer avec originalité dans les débats de l'heure entourant la formation professionnelle et la création d'emplois.

Dans le Sud-Ouest de Montréal par exemple, le RESO (Regroupement pour la Relance économique et sociale du Sud-Ouest) qui depuis le milieu des années 80, agit comme CDEC sur le territoire, est passé maître dans l'art de se faufiler dans les dédales de la bureaucratie gouvernementale pour y faire valoir les droits et les besoins des personnes sans emploi et des travailleurs et travailleuses. Que ce soit pour adapter des cours de formation professionnelle à la réalité de ceux et celles qui ne répondent pas aux critères imposés par le ministère de l'Éducation (MEQ) ou pour permettre à des personnes analphabètes de faire l'apprentissage de la lecture et de l'écriture tout en apprenant un métier offrant des possibilités d'emploi, ou encore en impliquant des travailleuses et travailleurs menacés de perdre leur emploi dans une démarche d'évaluation de leur potentiel personnel et professionnel, le RESO, en collaboration avec des organismes communautaires du milieu, ne ménage aucun effort pour faire pencher l'employabilité du côté de ceux et celles qui sont en faveur du changement.

L'employabilité, et puis après...?

Si, en dépit du mandat qui leur avait été assigné au départ par les gouvernements, les organismes d'intégration sociale et professionnelle et, plus tard, d'autres organismes communautaires du milieu, ont été capables de sortir l'employabilité de sa définition étroite, s'ils ont

réussi à développer une pratique qui s'inspire des besoins réels des personnes sans emploi, c'est parce qu'ils ont su répondre aux préoccupations de ceux et celles qui ne cadrent pas dans les programmes et les services offerts par le réseau institutionnel. D'ailleurs, la plupart du temps, ce sont des personnes qui cherchent désespérément à s'en sortir et qui se sont perdues dans les labyrinthes du réseau institutionnel (ou qui ont «décroché») qui finissent par aboutir dans ces organismes.

Les groupes communautaires, les CDEC et les groupes populaires en alphabétisation dont les philosophies et les pratiques s'inscrivent aussi en marge des institutions gouvernementales et de leurs orientations, sont de plus en plus interpellés par la notion d'employabilité et par les autres grands dossiers politiques relatifs à l'éducation des adultes et à la formation de la main-d'oeuvre.

Dans un contexte où le droit au travail est constamment menacé par les sombres perspectives de l'emploi et où le travail reste encore le moyen privilégié d'exprimer socialement et économiquement son autonomie, il devient fondamental qu'à travers non seulement son discours politique, mais aussi ses pratiques, l'ensemble du mouvement communautaire oppose une vision du développement humain différente de celle préconisée par les gestionnaires de l'État. Et cela, peu importe le concept à la mode !

1 . Dans Le défi du plein emploi, un nouveau regard économique, on peut lire en page 5 que le Canada connaît un taux de chômage de 11,1% tandis que le Québec enregistre pour sa part un taux de 13, 8%.

TEMOIGNAGES DE DEUX APPRENANTS EN ALPHABÉTISATION

Propos recueillis par Marinette Verger,
animatrice en alphabétisation, au CEDA

Prestataires de l'aide sociale depuis 22 ans, Marcel, 46 ans, est inscrit aux cours d'alphabétisation du CEDA depuis 1990; Pierre qui a également 46 ans, l'est depuis 1988.

En 1990, après l'adoption de la loi 37, Marcel est classé dans un programme-participant. Il doit chercher du travail ou suivre des cours. Enfant, il n'est allé à l'école que pendant deux ans. La loi l'a obligé à faire une démarche qu'il souhaitait entreprendre depuis longtemps.

Pierre venait déjà à l'école depuis deux ans lorsque la loi 37 est entrée en vigueur. - «Avant, je venais au CEDA en toute confiance. Après, j'ai eu peur de la coupure de 100$ sur mon B.S. J'étais obligé de venir et j'aimais pas ça. Ça joue sur tes motivations.»

L'animatrice: Et si aujourd'hui, on n'obligeait plus les gens à aller à l'école?

Marcel: Depuis décembre, je suis classé inapte au travail. Je ne suis plus obligé de venir. Je viens parce que je veux apprendre. Je sais lire, maintenant je commence à écrire. J'aimerais écrire une belle lettre et la faire lire!

Pierre: Je n'ai jamais été à l'école. Je ne savais pas mes lettres, pas compter, pas mon âge. J'ai le goût d'apprendre maintenant S'il n'y avait pas la loi 37, je serais soulagé, je sentirais que c'est moi qui décide. Quelque part, c'est ma liberté qu'on attaque! je ne suis pas capable de prendre le métro, qu'est-ce que je peux faire comme travail?

LA RECHERCHE D'UN EMPLOI POUR UNE PERSONNE ANALPHABÈTE ET ASSISTEE SOCIALE

Propos recueillis par Richard Latendresse,
du Comité d'éducation des adultes de Saint-Henri (CEDA)

Les personnes qui ont participé à la discussion qui suit sont des apprenants et apprenantes au CEDA. Elles sont de niveaux différents. Certaines ont fait des recherches d'emploi depuis qu'elles sont «sur l'aide sociale»; d'autres ont arrêté; d'autres encore ont participé à des projets. Voici un extrait de la discussion que nous avons organisée sur l'heure du midi, entre deux ateliers.

Richard: Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans vos recherches d'emploi?

Réal: J'ai voulu faire une demande dans une compagnie de matelas. On m'a dit qu'on prenait seulement des jeunes. J'avais 45 ans. Je n'ai même pas pu remplir la demande d'emploi.

Maurice: J'ai fait un stage dans le cadre des projets de l'aide sociale. Je déchargeais des «vans». Après deux mois, la compagnie nous envoyait dans une autre succursale. Il fallait prendre l'autobus mais l'aide sociale ne payait pas notre carte de transport. On avait 100$ par mois et la carte coûtait à peu près 40$. J'ai lâché et Pauline aussi.

Pauline: Moi j'ai fait un stage dans la même compagnie. Je faisais des chandails pour bébés. Maurice et moi, on est allé à l'aide sociale. J'ai dit qu'on voulait apprendre à lire et à écrire.

Odette: J'ai fait plusieurs applications dans les centres d'accueil pour travailler comme préposée aux bénéficiaires. Je n'ai jamais été acceptée. Il faut un cours et un secondaire 4 ou 5. J'ai appelé à l'aide sociale. L'agent m'a dit qu'ils ne payaient plus ce cours parce qu'il coûtait $500 et qu'il fallait avoir son secondaire 5. J'ai appelé à la compagnie qui donnait le cours. On m'a répondu qu'un secondaire 5 n'était pas nécessaire, en autant qu'on sache lire et écrire. J'ai aussi fait application pour faire des sacs en plastique. J'ai marqué que j'avais 41 ans et que j'avais une sixième année. Je n'ai pas été prise.

Santa: Ce qui bloque le monde, c'est l'âge et l'instruction.

Odette: C'est plein de monde qui se cherche du travail. Il y en a autant que j'aide cheveux sur la tête. C'est bien certain que les employeurs ont le choix. Mais quand même, n'importe qui peut faire «cette job-là».

Richard: Est-ce que c'est vraiment nécessaire d'avoir un secondaire 5?

Réal: Moi, je travaillais dans un entrepôt. Je préparais des commandes, je chauffais le camion, je conduisais le «lift». Bref, je savais tout faire. Le «boss» de l'entrepôt est parti. J'avais l'expérience pour le remplacer mais je ne parlais pas anglais et je ne savais pas écrire. Avoir un secondaire 5, ça te permet de monter en grade.

PHOTO : CEDA

Gilles: Comment veux-tu qu'on ait de l'expérience si on peut jamais travailler?

Michel: Avant, tu pouvais travailler à la même place toute ta vie. Tu prenais de l'expérience. Tu pouvais monter en grade.

Denis: Moi, j'ai travaillé dans un atelier de menuiserie. C'était un emploi saisonnier. Les employeurs «slaquaient» le monde puis en reprenaient d'autres. J'ai fait plein de petites «jobines». J'ai travaillé dans des épiceries. J'ai été laveur de vaisselle. Il n'y avait pas de syndicat On n'était pas protégé. S'il y en avait des meilleurs que toi, tu perdais ta «job».

Réal: Il y a aussi les changements technologiques. Dans le métro par exemple, c'est une machine qui lave les planchers. À la Ville de Montréal, c'est un aspirateur qui ramasse les papiers. Ça prend moins de monde pour faire le travail. Plus il y a de monde en chômage, plus les employeurs ont le choix. Ils prennent la crème. Comme il y a moins de crème que de lait, à un moment donné, il ne va rester que du petit-lait. C'est nous le petit-lait. Ils vont bien finir par nous prendre.

L'ALPHABETISATION ET LA FORMATION DE BASE EN MILIEU DE TRAVAIL

Jean-Guy Fournier
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

La CSN s'est toujours préoccupée, en tant qu'organisation syndicale, des diverses questions liées à la qualité de vie et aux conditions de travail. Elle a aussi été de toutes les luttes pour revendiquer la démocratisation du système d'éducation afin d'assurer à toutes et tous l'accès à une bonne formation de base.

C'est à ce titre que notre centrale s'est engagée en 1990 dans une campagne visant la promotion de l'alphabétisation au sein du monde du travail. Une tournée dans plus de 15 régions du Québec et dans divers secteurs d'activité économique (commerce, alimentation, métallurgie, papier et forêts, affaires sociales, etc.) nous a permis de sensibiliser pour la première fois une large proportion de nos membres.

Mais la contribution de la CSN a surtout consisté en la tenue d'une enquête[1] menée dans des milieux de travail très représentatifs par rapport à la création d'emplois au Québec. Nous cherchions par ce moyen à cerner de façon encore plus concrète l'ampleur du phénomène en regard du monde du travail et de la vie syndicale afin d'être mieux en mesure de proposer des actions pour l'avenir.

Selon l'étude réalisée dans six milieux de travail, c'est jusqu'à 40% des travailleuses et des travailleurs qui ont des aptitudes insuffisantes en lecture et en calcul pour accomplir les tâches élémentaires de la vie quotidienne.

Ces chiffres ne devraient pas surprendre puisqu'ils coïncident avec les résultats d'autres enquêtes, en particulier ceux présentés par Statistique Canada il y a quelque temps[2]. Cette dernière étude, dont la justesse et la pertinence ont été soulignées récemment par l'OCDE[3], a levé le voile sur une réalité encore fort méconnue. Elle révèle que seulement 57% des adultes québécois sont capables de satisfaire aux exigences de lecture courante et de faire preuve de polyvalence dans leurs capacités de lecture.

Ces révélations ont amené la CSN à chercher à savoir comment cette réalité se traduisait dans les syndicats et dans les milieux de travail.

Il n'est pas difficile d'imaginer à quel point cette insuffisance de connaissances de base peut limiter l'exercice des droits individuels et collectifs, notamment la liberté d'expression, le droit à l'information, le droit d'association, **le droit** à **l'emploi.** Il est essentiel de permettre aux individus d'exercer pleinement leurs droits par l'acquisition d'aptitudes suffisantes pour traiter l'information contenue dans les documents de base.

L'enquête de la CSN avait pour objectif de dresser un tableau des aptitudes de base des travailleuses et des travailleurs en lecture et en calcul dans certains secteurs.

Les résultats révèlent qu'environ trois personnes sur dix ne peuvent pas remplir les tâches courantes de la vie quotidienne en lecture et calcul.

Voici les pourcentages respectifs des différents milieux étudiés:

- Près de 38% des «cols bleus» d'une municipalité;
- Plus de 41% des personnes employées dans une usine de produits alimentaires;
- 22% du personnel d'un centre hospitalier;
- Plus de 12% des personnes employées dans une usine de papier[4];
- Près de 38% des personnes employées dans une fonderie;
- 40% des travailleurs de la construction.

Ce n'est pas par le hasard, ni par la nature des secteurs où l'enquête s'est tenue, que nous pouvons expliquer les écarts observés. En effet, l'analyse des données recueillies nous amène à constater que l'âge et la scolarité sont les principaux facteurs déterminant les aptitudes de base en lecture et en calcul.

Près de sept personnes sur dix des groupes ci-haut mentionnés ont une scolarité inférieure à une éducation secondaire ou à une formation professionnelle complètes. Il ne faut toutefois pas en déduire trop rapidement que le diplôme d'études secondaires permet d'acquérir et de maintenir un niveau adéquat de connaissances de base en lecture et calcul. Ainsi, toujours parmi les groupes ci-haut mentionnés, près de trois personnes sur dix ont terminé leur secondaire ou une formation professionnelle. Ces données sont comparables à celles révélées par l'enquête de Statistique Canada.

Les données recueillies sur l'âge des travailleuses et des travailleurs éprouvant des difficultés importantes en lecture et calcul sont troublantes. En effet, les statistiques nous indiquent que la main-d'oeuvre de l'an 2 000 sera à 70% composée de la main-d'oeuvre actuelle. Or, notre enquête révèle qu'environ 20% de cette main-d'oeuvre actuelle âgée entre 35 et 44 ans et 40% de celle âgée de plus de 45 ans ne peut accomplir les tâches courantes en lecture et en calcul.

Un dernier résultat de l'enquête de la CSN illustre bien lui aussi l'ampleur du défi social que représente cette réalité. Ici comme dans l'enquête de Statistique Canada, les données révèlent que la très grande majorité des indi-

vidus, c'est-à-dire plus de 90 % des personnes ayant des difficultés, croient que leurs connaissances de base sont suffisantes. Il ne faut pas uniquement interpréter ce phénomène comme une tentative de cacher, de nier ou d'occulter le problème. En effet, pour un grand nombre, la vie quotidienne demande très peu d'exigences en lecture et en calcul, tant au foyer qu'au travail. Ces personnes n'éprouvent donc pas toujours le besoin d'avoir de meilleures connaissances de base.

Ces lacunes touchant une grande partie de la population au travail ont aussi des effets majeurs sur le plan économique. En effet, les nouvelles technologies, la transformation des structures industrielles, la réorganisation du travail relèvent le niveau des exigences en matière d'aptitudes de base. Pour rencontrer ces nouvelles normes, les besoins de formation de la main-d'oeuvre sont considérables et les connaissances de base insuffisantes de centaines de milliers de travailleuses et travailleurs risquent de compromettre notre capacité de moderniser notre économie.

Notre mouvement syndical est fort préoccupé par les résultats de cette enquête. Si autant de personnes éprouvent des difficultés importantes, comment s'attendre à ce qu'elles puissent exercer pleinement leurs droits et au premier chef celui de détenir un emploi? Comment s'attendre à ce qu'elles puissent suivre révolution du travail et participer pleinement à la vie collective et notamment à la vie syndicale?

Cette réalité doit être davantage reconnue par les différents intervenants économiques. Il faut élargir le grand consensus qui existe autour des énormes besoins de formation de la main-d'oeuvre au Québec pour englober la formation de base en lecture, écriture et calcul. Et cette prise de conscience doit s'accompagner d'une réelle reconnaissance des acquis, car ces centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs ont développé des compétences et des habiletés qui restent encore mal reconnues alors qu'elles font partie intégrante du savoir-faire. Toutes ces personnes peuvent «apprendre à apprendre» et le monde du travail ne doit pas chercher à les évincer, mais plutôt leur offrir l'occasion d'améliorer leurs connaissances de base en lecture, écriture et calcul.

La CSN entend bien poursuivre le travail déjà entrepris pour promouvoir, en milieu de travail, l'amélioration des connaissances en lecture, écriture et calcul. Cette action doit emprunter deux avenues principales: d'abord la mise sur pied d'expériences-pilotes de formation en collaboration *avec* le réseau public d'éducation et les groupes populaires en alphabétisation; ensuite des sessions de formation plus spécifiques et plus approfondies destinées à tous les responsables syndicaux concernés de près ou de loin par les questions d'éducation et de formation.

La CSN invite aussi ses syndicats affiliés à négocier des dispositions de convention collective qui favorisent ou qui facilitent l'organisation de la formation de base en milieu de travail. Il est en outre important que notre organisation prenne davantage en considération l'existence de ce phénomène parmi ses membres: notre propre façon de fonctionner, en particulier notre façon de diffuser l'information, doit tenir compte des résultats de l'enquête.

Notre centrale entreprendra aussi toutes les démarches politiques nécessaires afin que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre se préoccupe de ces besoins de formation. Nous ferons également des représentations pour que le réseau public d'éducation et les groupes populaires en alphabétisation soient adéquatement soutenus et financés par l'État.

1. *Voir* ***Démarche CSN en alphabétisation,*** *disponible au Centre de documentation de la CSN, 1601 avenue DeLorimier, Montréal, H2K 4M5; téléphone:(514)598-2151;télécopieur:(514)598-2089.*

2. *ECLEUQ:* ***Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement,*** *l'alphabétisation des adultes au Canada: résultats d'une étude nationale, Statistique Canada, Catalogue 89-525 F.*

3. ***L'illétrisme des adultes et les résultats économiques, Centre*** *pour la recherche et l'innovation dans l'enseignement, OCDE, Paris, 1992.*

4. *L'usine de papier a connu d'importants changements technologiques dans les années 80 et les salariés ont reçu de la formation sur une grande échelle. Un grand nombre de travailleurs âgés ont alors plutôt choisi de quitter le travail avant l'âge normal de la retraite.*

Alphabétiser en milieu de travail: bien des avantages, mais aussi des contraintes

Louise Miller,
responsable de la formation de base,
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Développer un programme de formation de base et d'alphabétisation dans le milieu de travail représente un moyen privilégié pour rejoindre les travailleurs et les travailleuses. C'est d'ailleurs une approche que les syndicats intègrent de plus en plus souvent à leurs revendications, principalement là où l'on envisage des changements dans l'organisation du travail impliquant que l'on doive former les travailleurs et les travailleuses.

Bien évidemment, rares sont les travailleurs et travailleuses qui iront crier sur les toits qu'ils ont de la difficulté à lire ou à écrire. La peur de perdre son emploi, de voir ses chances de promotion restreintes ou encore de faire rire de soi sont des obstacles au développement des programmes en milieu de travail, et c'est pourquoi il est si difficile d'intervenir dans les milieux non syndiqués. Mais là où il y a un syndicat, là où l'on peut négocier des garanties, des mesures de protection, l'alphabétisation peut s'implanter beaucoup plus facilement.

Le syndicat, un partenaire essentiel

Le syndicat local est donc un partenaire essentiel pour favoriser le développement de l'alphabétisation en milieu de travail. À la FTQ, on considère que c'est le syndicat local qui doit prendre le «leadership» du dossier dans le milieu de travail. Parce qu'il connaît ses membres et parce qu'il possède une structure et un fonctionnement qui lui permettent un contact permanent avec eux, le syndicat local a davantage la possibilité de définir les besoins de formation de ses membres (qui peuvent être très différents de ceux de l'entreprise) et de les convaincre de s'inscrire dans des programmes de formation de base.

Plusieurs expériences ont été menées ces deux dernières années qui viennent confirmer l'intérêt et la pertinence de la formation de base en milieu de travail.

Les avantages de la formation en milieu de travail

La formation en milieu de travail présente de nombreux avantages, non seulement pour les travailleurs et travailleuses mais aussi pour les formateurs et formatrices affectés à ces projets.

Ainsi, la plupart du temps, la formation se donne soit pendant les heures de travail, soit au début ou à la fin des périodes de travail, et comme elle est généralement offerte sur place, les travailleurs et travailleuses n'ont pas à se déplacer pour aller suivre leurs cours, ce qui motive davantage les personnes intéressées.

Généralement, les participants et participantes se connais-

sent déjà: ils se voient tous les jours, font très souvent le même travail et prennent part également à différentes activités sociales et syndicales, ce qui fait que la glace se brise très vite et que la solidarité s'instaure rapidement dans le groupe, souvent dès la première heure de formation.

Les formateurs et formatrices engagés dans les projets en milieu de travail constatent aussi que la réaction des personnes est très différente. Ainsi, les travailleurs et travailleuses peu scolarisés sont moins isolés, moins marginaux. Ces personnes sont généralement reconnues dans leur travail et en tirent de la satisfaction; elles ont davantage confiance en elles, elles ont des activités sociales. Enfin, elles perçoivent la formation comme un droit plutôt qu'un privilège ou encore une contrainte et ce, d'autant plus lorsque la formation a été négociée.

Lorsque le syndicat est à l'origine du projet, il fait en sorte de créer dans le milieu de travail un climat de solidarité entre ses membres plus scolarisés et ceux qui ont des besoins de formation. Ainsi, le syndicat réalise un travail de sensibilisation *avec* pour objectif «... qu'il soit aussi normal et naturel pour ses membres de s'inscrire en formation de base qu'en formation professionnelle.»

La plupart du temps, le syndicat qui s'implique dans le dossier se charge aussi d'analyser les besoins de formation de ses membres ainsi que leurs attentes quant aux formations à développer. Suite à cette analyse des besoins, il pourra négocier *avec* l'employeur différents moyens pour favoriser la participation de ses membres et il aura aussi en main l'information qui lui servira à négocier avec le partenaire éducatif (groupe populaire ou commission scolaire) la nature et le contenu des programmes qui seront offerts.

Pour les formateurs et formatrices qui viennent enseigner dans le milieu de travail, cette présence syndicale peut devenir un soutien permanent et elle s'avère indispensable lorsque des difficultés se présentent: problèmes d'horaire, de locaux, de libération des personnes, etc Voici deux exemples qui montrent les avantages de la participation syndicale dans les projets d'alphabétisation.

Dans une raffinerie de sucre de Montréal, c'est le syndicat qui a amorcé l'ensemble du projet, réalisé l'analyse des besoins, puis la campagne de sensibilisation et de recrutement. Il a ensuite négocié avec l'employeur différentes mesures pour favoriser l'accès aux cours pour ses membres intéressés. Une fois cette démarche accomplie, il a pris contact avec un groupe populaire d'alphabétisation. Le groupe n'ayant pas donné suite à la demande, c'est la commission scolaire qui a accepté de participer au projet. Les cours, qui ont débuté en octobre 1992, se donnent à raison de deux fois deux heures par semaine et les participants et participantes se disent très satisfaits de la démarche.

Dans une usine de fabrication de meubles de l'Estrie, c'est à la suite du travail mené par le Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre (CAMO) que le syndicat a décidé de demander que des cours de formation de base en alphabétisation soient offerts à ses membres moins scolarisés de façon à ce qu'ils puissent ensuite suivre les cours de formation professionnelle offerts par l'entreprise. Plusieurs de ses membres suivent actuellement des cours d'alphabétisation alors que d'autres ont déjà terminé cette étape et se préparent actuellement pour obtenir une reconnaissance d'équivalence.

Des contraintes difficilement contournables

Si cette approche semble à première vue la solution idéale, les contraintes inhérentes aux milieux de travail viennent rapidement nous rappeler qu'elle n'est pas toujours envisageable partout.

C'est ce qu'a compris ce syndicat d'une papeterie lorsque l'employeur a répondu à sa demande de cours d'alphabétisation en affirmant «que la compagnie n'est pas une garderie, ni une école primaire!» Non, la sensibilisation n'a pas porté fruit partout!

Mais indépendamment des réactions de certains employeurs, même dans les entreprises où ils acceptent les projets de formation, les contraintes du milieu peuvent rendre impossible le développement de programmes en milieu de travail. Ainsi, la taille de l'entreprise ou encore l'organisation des horaires de travail peuvent parfois devenir des obstacles incontournables.

Dans une petite entreprise de moins de cinquante salariés, il sera souvent très difficile de recruter un nombre suffisant de personnes pour arriver à organiser un groupe. Même si on recrute suffisamment de personnes, il sera à peu près impossible de négocier du temps de libération pour favoriser

l'accès à la formation puisqu'on paralyserait ainsi l'entreprise. La situation sera encore plus difficile si, en plus, ces personnes travaillent sur des horaires différents.

Le problème des horaires de travail se retrouve dans la plupart des milieux de travail. Le «9 à 5» n'est pas courant dans le secteur manufacturier! Dans une entreprise manufacturière, le syndicat avait recruté 26 personnes intéressées à suivre des cours d'alphabétisation. Après avoir consulté leurs horaires de travail, le syndicat a constaté que même en mettant ensemble les personnes qui travaillaient sur les horaires qui se touchaient (un groupe qui travaille de 8 h. à 16 h. et le suivant de 16 h. à minuit), il était impossible d'arriver à composer un groupe de huit personnes. Les 600 employés de l'entreprise travaillaient sur 54 horaires différents!

Ces contraintes d'horaire posent aussi certains problèmes aux formateurs et formatrices car ce n'est pas habituel qu'on leur demande de faire la formation de 6 heures à 8 heures du matin ou encore de 22 heures à minuit... et encore moins le samedi ou le dimanche. Mais ce sont les contraintes auxquelles on doit faire face dans les milieux de travail!

D'autres obstacles peuvent survenir lorsque les cours sont déjà commencés: un travailleur qui ne peut être libéré parce qu'il y a des absences dans son équipe de travail, l'arrivée d'une commande urgente qui exige la présence de tout le monde, etc.

Enfin, dans certains secteurs de travail, il est même impossible de parler de formation en milieu de travail car les travailleurs et travailleuses ne sont pas regroupés dans un même lieu de travail. C'est pourquoi les syndicats qui interviennent dans ces secteurs ont pris l'initiative d'offrir eux-mêmes à leurs membres des programmes d'alphabétisation.

Ainsi, à la FTQ-Construction, sept syndicats (entre autres les charpentiers-menuisiers, opérateurs de grues, manoeuvres, etc.) se sont regroupés et ont formé un comité sur l'alphabétisation qui a développé un projet-pilote dans la région des Laurentides. Ils ont d'abord réalisé un sondage auprès de leurs membres, puis une campagne de promotion de la formation. Ensuite, comme la majorité de leurs membres sont en chômage durant l'hiver, ils ont négocié avec le Centre d'emploi pour que les travailleurs inscrits ne soient pas considérés comme non disponibles au travail. La démarche a été longue mais deux groupes ont été formés et suivent la formation qui se donne dans le local syndical.

Ailleurs, dans le secteur de l'entretien ménager, les personnes travaillent en petites équipes au nettoyage des bureaux la nuit. Comme ce sont en majorité des femmes, dont une proportion importante de femmes immigrantes, les cours ne pouvaient se donner le soir, ni même durant la journée car la plupart ont des enfants et ne peuvent payer de frais de gardiennage. Elles ont donc demandé que les cours se tiennent durant les fins de semaine. Cinq groupes se présentent donc au local syndical le samedi matin ou l'après-midi depuis plusieurs semaines et le projet est a ce point populaire que le syndicat reçoit des nouvelles demandes toutes les semaines.

L'alphabétisation des travailleurs et travailleuses en milieu de travail comme à l'extérieur du milieu de travail répond véritablement à un besoin. Si, pour le moment, il est plus «prudent» de développer cette forme d'intervention d'abord dans des milieux syndiqués, qui assurent la protection des travailleurs et travailleuses, la multiplication des projets aura pour conséquences directes de démystifier la question et de convaincre l'ensemble des employeurs de la pertinence de développer de tels projets dans les entreprises.

Une approche basée **sur la solidarité**

La FTQ et ses syndicats affiliés interviennent depuis plusieurs années dans le dossier de la formation professionnelle et c'est principalement à travers leur travail dans ce dossier que les syndicats ont découvert qu'une partie importante de leurs membres éprouvaient de la difficulté à lire, écrire et compter et parfois à communiquer en français.

Bien sûr, la sensibilisation large qui s'est menée tout au long de l'Année internationale tout comme celle réalisée par la FTQ avaient aussi touché les responsables des syndicats. Mais c'est surtout en essayant de comprendre les résistances de leurs membres devant toute proposition de formation qu'ils ont compris qu'on ne pouvait parler de formation professionnelle sans parler aussi de formation de base préalable pour leurs membres moins scolarisés.

Enfin, c'est en prenant conscience de cette réalité qu'ils ont

aussi constaté que ces difficultés pouvaient aussi avoir des conséquences sur la vie personnelle de ces membres tout comme sur leur participation à la vie syndicale.

À toute question, une réponse

Il fallait donc passer de la prise de conscience au développement de moyens d'action, mais les questions étaient nombreuses et nous devions y répondre avant de nous lancer dans l'action.

1. Comme syndicat, avons-nous une responsabilité dans la prise en charge de cette question et si oui, que pouvons-nous faire pour répondre aux besoins de nos membres? Oui.

- Nous avons une responsabilité sur cette question puisque notre premier objectif syndical est de travailler pour l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie de nos membres.

2. Comment pouvons-nous intervenir sur une telle question? Devons-nous et pouvons-nous nous organiser pour former nous-mêmes nos membres comme cela se fait dans les syndicats ontariens? Oui et Non.

- Nous ne devons pas envisager de dispenser nous-mêmes leur formation. Nous avons une longue tradition de formation syndicale et nous pourrions apprendre comment les former, mais il existe au Québec deux réseaux, le réseau communautaire et le réseau scolaire, qui ont développé une expertise considérable dans la formation de base et qui souhaitent collaborer *avec* les syndicats pour assurer la formation des travailleurs et travailleuses.
- Nous pouvons travailler avec eux. Comme cette formation se fait sur mesure, nous pouvons déterminer nos besoins et ils peuvent s'ajuster pour y répondre. Nous pouvons faire l'analyse des besoins de formation de nos membres. Nous pouvons assurer la sensibilisation et le recrutement des personnes intéressées. Nous pouvons négocier avec l'employeur de façon à faciliter la participation de nos membres à la formation. Enfin, nous pouvons aussi, avec le formateur ou la formatrice, définir les contenus de formation et le matériel qui servira de soutien à la formation.

3. Comment identifier les personnes qui vivent ces difficultés et surtout comment les approcher sans les froisser, sans les mettre mal à l'aise?

- Nous avons pour nous un atout extraordinaire pour réaliser ce travail: la solidarité syndicale. Nous devons d'abord sensibiliser l'ensemble de nos membres afin de créer un climat de solidarité qui fera en sorte qu'il sera aussi «normal» et «valorisant» de suivre un cours de formation de base en alphabétisation qu'un cours de formation professionnelle.
- Nous avons des équipes déjà formées pour faire ce travail : les délégués syndicaux et déléguées syndicales. Ces personnes, parce qu'elles représentent les membres avec qui elles travaillent directement, sont les mieux placées pour faire le travail d'information et de sensibilisation, pour créer le climat de solidarité essentiel au projet.

Cette approche a commencé à s'implanter en 1992 et depuis, les projets se multiplient dans les syndicats de la FTQ. On en retrouve dans plusieurs secteurs: dans la construction, dans les industries du secteur manufacturier, dans le secteur primaire (mines), dans les services publics (municipalités, hôpitaux) comme dans les secteurs du textile, de l'entretien ménager, etc

Ces expériences s'avèrent très positives, tant du point de vue des personnes inscrites aux formations que de celui des responsables syndicaux qui collaborent avec les formateurs et formatrices. Même du côté des employeurs, là où les programmes se font sur les lieux de travail, la réaction est généralement positive.

Un seul hic et il est de taille: le financement, encore et toujours le financement! Les maigres subventions que reçoivent les groupes populaires limitent leurs interventions et ils doivent souvent, à regret, refuser nos demandes. Du côté des commissions scolaires, le gel de l'enveloppe budgétaire fait en sorte que dans plusieurs régions, on devra attendre quelques mois avant de commencer la formation parce qu'il n'y a plus de fonds disponibles.

Il ne faut pas pour autant ralentir le train. La pression de la demande aura peut-être pour effet de favoriser le dégel du financement des deux réseaux éducatifs. Peut-être pouvons-nous partager notre principal outil d'intervention, la solidarité, pour changer la situation? Pourquoi pas un nouveau front commun? En formation syndicale, on affirme : «qu'à toute question, il y a une réponse et qu'à tout problème, il y a une solution». Nous pouvons la trouver ensemble.

Repartir à neuf :

expérience de formation aux Emballages Consumers

Marie-Claire Nadeau, Regroupement pour
la relance économique et sociale du Sud-Ouest

Il était une fois... des travailleuses et travailleurs[1] qui, après plusieurs années de service dans leur usine, parfois jusqu'à 20 ans, virent l'avenir cruellement se dérober devant eux. Leur milieu de travail: une grande fabrique de pots de mayonnaise de marque connue et de toutes sortes d'autres contenants de verre. Son nom: Consumers Glass. Elle est située dans le célèbre quartier populaire de Pointe St-Charles.

C'est en 1990 que cette entreprise, jusqu'alors florissante, commence à montrer des signes de détérioration. Pris au dépourvu, les dirigeants tentent de restructurer avec les moyens du bord, mais sans succès. Les travailleuses et travailleurs, qui pourtant mieux que quiconque comprennent ce qui se passe, sont maintenus en marge de l'opération. Ils ragent. Ils voient, impuissants, la compagnie puiser dans leur fonds de pension pour se maintenir à flot. Autour, la récession rend encore plus problématiques les chances de relance de leur entreprise. D'ailleurs, au cours de cette période, deux autres usines de la Consumers, celles de Ville St-Pierre et de Candiac, fermeront leurs portes. Déterminé à tenter malgré tout de sauver les emplois, le syndicat se concerte avec le Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest (RESO) afin de former un comité de survie.

Fort de cet appui, le syndicat réussit à forcer l'entreprise à clarifier la situation et à mettre cartes sur table. L'installation d'un Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre (CAMO)[2] est obtenue au début de l'année 1991. Grâce à celui-ci, un diagnostic sur l'état de santé réel de l'entreprise peut être posé. Conclusion : «oui», la relance est possible, mais à condition d'introduire d'importants changements, entre autres, la modernisation des méthodes de gestion, le remplacement des dirigeants dépassés, l'introduction de nouvelles technologies et, par-dessus tout, la participation des travailleuses et travailleurs à la mise en place de ces transformations. Cette participation s'inscrit dans le cadre d'un plan de gestion de la qualité continue. Le syndicat s'implique à fond. «C'était pour rendre possible et garder un contrôle serré sur cette opération inévitable pour la survie de l'usine que nous avons fait tout ça», de commenter ultérieurement le président du syndicat.

À la demande spécifique du syndicat, le CAMO analyse également les besoins de formation des travailleurs. Afin de garantir le rendement du nouvel équipement, des cours de formation professionnelle sont mis en place par l'entreprise. Par ailleurs, le syndicat se rend rapidement compte que dans un tel contexte de défis et d'insécurité, beaucoup de travailleuses et travailleurs auraient besoin d'une démarche de formation beaucoup plus fondamentale. En effet, une consolidation de leur formation de base et un processus de syn-

thèse de leurs acquis s'imposent de façon tout aussi significative que les apprentissages techniques de la formation professionnelle.

Le fruit de la concertation entre plusieurs partenaires

En coordination *avec* le RESO et surtout le Comité d'éducation des adultes de St-Henri (CEDA), un groupe populaire reconnu depuis de nombreuses années pour son expertise en alphabétisation, un programme sur mesure de formation de base en milieu de travail, joint à une démarche d'évaluation des connaissances acquises, est alors instauré à la Consumers[3]. Parallèlement à une remise à Jour en français et en mathématiques, le programme propose aux participantes et participants une méthode d'auto-évaluation de leur trajectoire de vie de travail, de leurs expériences hors travail, de leurs intérêts et habiletés. Décrire avec des verbes actifs sa propre expérience de travail, nommer *avec* des mots précis ses propres aptitudes, ses habiletés et *ses* valeurs personnelles, voilà une façon de se redécouvrir tout en faisant l'apprentissage du français.

C'est une première! Mais à quel prix!

Il faudra bien des acrobaties pour établir un calendrier de formation qui tienne compte des horaires de travail à la Consumers. Imaginez: quatre équipes, deux horaires de douze heures en alternance jour/nuit, des horaires particuliers pour certaines catégories d'emploi comme la maintenance. Toutes les contorsions rendues nécessaires pour aménager un espace à la formation dans ce méli-mélo d'horaires, illustrent à quel point le beau rêve de la formation continue des travailleurs n'a rien d'évident dans un contexte où les exigences de la production conservent la primauté absolue. Ce qui est manifeste par ailleurs, c'est qu'une expérience du genre n'est possible que parce qu'elle est organisée sur les lieux de travail mêmes et que des négociations ont permis que les travailleuses et travailleurs y participent à moitié sur leur temps et *à* moitié pendant les heures de travail.

En effet, c'est grâce à la ténacité du syndicat, la flexibilité de la formatrice du CEDA, la collaboration de l'entreprise et surtout la détermination des participantes et participants, qu'un échéancier de formation a enfin pu être établi. Par suite d'une campagne de recrutement à la cafétéria de l'usine, menée par la formatrice avec l'appui des délégués du syndicat, deux groupes sont constitués. Les ateliers se tiennent au rythme de deux soirs par semaine, en alternance, à raison de deux heures par soir et ce, depuis le 2 novembre dernier.

Le jeu des horaires a cependant une incidence sur l'organisation de la pédagogie. En effet, dans un même groupe peuvent se retrouver des travailleuses et travailleurs qui sortent d'un long quart de travail et d'autres, frais et dispos, pour qui la journée est à son aurore. «Ça entraîne une dynamique dans l'atelier avec des gens qui sont plus rapides et d'autres plus lents, de préciser la formatrice; il faut donc composer *avec* cette réalité.»

Une pédagogie qui part de la vie à l'usine

Appuyant étroitement le contenu de *sa* pédagogie sur l'inventaire des besoins des travailleuses et travailleurs dans l'usine, la formatrice met en place différentes méthodes qui créent une heureuse interaction entre la vie de l'usine et la démarche du cours, et notamment, la rupture de l'isolement. «Avec les travailleurs qui sont venus des autres "plants" de la Consumers au cours des dernières années, on ne se connaît plus, on ne se voit plus vraiment en dehors, on ne se côtoie que dans l'usine», de déplorer un participant. Les jumelages organisés dans l'atelier pour favoriser les apprentissages créent une toute autre dynamique. «Au début, souligne la formatrice, personne ne savait vraiment ce que l'autre savait ou ne savait pas. Mais en s'entraidant, ils ont pu se rendre compte que plusieurs avaient des acquis dans différents domaines, certains en français, d'autres en maths, etc. Et tout cela *sans* parler des différentes habiletés que plusieurs ont révélées, les uns parlant de leur passion pour la rénovation, ou pour l'élevage des animaux, etc. Maintenant il y a une sorte de reconnaissance mutuelle qui va au-delà de la condition de travailleur. Ça crée un autre climat.»

La parole est aux acteurs de la formation

Bien qu'encore jeune, cette démarche de formation dans un milieu de travail montre des aspects suffisamment originaux pour qu'il vaille la peine de les examiner de plus près. Pour conserver toute la richesse de l'expérience, nous avons demandé à quelques-uns des acteurs de nous guider dans cette découverte.

Les quatre travailleurs que nous avons rencontrés totalisent ensemble 115 années d'ancienneté au service de la Consumers, tel qu'ils l'ont établi eux-mêmes dans leur cours de mathématiques, dont la pédagogie utilise justement tous les chiffres procédant de leur vécu. Ils s'appellent Gilles, Normand, Raymond et Maurice. L'un est conducteur de chariot élévateur, l'autre de camion remorque, un autre est conducteur de machine fixe et enfin, le dernier est ajusteur.

L'insécurité matérielle et psychologique

La réalisation du cours est soumise à la contrainte énorme de l'insécurité matérielle et psychologique de ces travailleuses et travailleurs. Mais en même temps, la formation aide les participants à assumer cette insécurité en permettant qu'elle s'exprime. L'écoute active de la formatrice crée aussi une confiance nouvelle en validant les solutions mises de l'avant par les travailleurs pour s'en sortir.

Gilles: «Il y a une réalité : la compagnie doit 51 millions $ à notre fonds de pension. Et à la banque, encore pas mal plus. Quand ça fait 30-40 ans que tu travailles pour la compagnie et que tu te dis, mon fonds de pension, m'as-tu l'avoir si je m'en vais? La compagnie va-tu faire faillite? C'est dur pour une personne. Le monde travaille avec ça dans l'idée. Moi, je vais avoir 56 ans, j'arrive au bout et je me demande si je vais avoir payé tout le temps pour rien, si je vais en avoir. C'est dur. Mon fils, qui travaille ici depuis 14 ans, il est obligé en plus de garder des vieillards a la maison, pour arriver. Il est toujours pris...»

La formatrice: «Ça joue sur le moral du monde dans l'atelier. Ils ne sont pas sûrs que la compagnie va leur remettre leur dû. Ils ont vu venir. Ils fonctionnent avec un "side line". Ces gens savent que leur "job" n'est pas suffisante et qu'elle n'est pas sûre. Imaginez tout ce que ça leur demande d'efforts pour concilier tout ça.»

L'angoisse face au changement

La démarche d'identification des acquis permet aux participants de se situer face à eux-mêmes et à l'environnement, en faisant la synthèse de ce qu'ils sont. Cela les aide à maîtriser l'angoisse que leur inspirent les changements technologiques auxquels on exige qu'ils s'adaptent rapidement. Elle les amène aussi à reconnaître leur propre expertise de façon à ce qu'ils jouent un rôle actif dans les changements, plutôt que de les subir passivement.

Sur le sujet, donnons encore une fois la parole à Gilles: «Avec tout ce qui s'en vient comme changements dans la compagnie,, il ne faut pas se rentrer dans le cerveau trop, trop tout ce qui nous est dit, parce que ça rend malade. J'ai déjà vu rouler ici, on "paquetait" à 95. Là, tu voyais le "foreman" venir dire: "ça va bien, on va "speeder" la machine". Deux heures après, la machine tombait en panne parce que ça devenait trop chaud. Ils n'avaient pas fait les ajustements sur la machine.»

«C'est comme si tu faisais cuire un gâteau à 350°, de renchérir Maurice. Il est beau ton gâteau à 350°. Si tu le montes à 400°, tu vas le brûler. C'est la même chose. C'est comme un genre de cuisson. Si la machine coupe 80 bouteilles à la minute, ça sert à rien de lui donner trois bouteilles de plus et que les bouteilles soient fendues.»

«Ils rentrent des nouvelles machines, on n'a pas le choix d'apprendre, d'ajouter Raymond. Ce n'est pas la même chose qu'avant.»

Gilles: «Avant, on comptait le "stock" par grosses. Aujourd'hui, avec l'ordinateur, c'est en palettes qu'on compte. Avant, on te demandait 50 grosses, douze fois cinquante ou 72 boîtes, ou une douzaine. Ca ne marche plus. C'est tout enregistré à l'ordinateur. Tu pitonnes ton numéro de palette, ton numéro de "trailer", ton numéro d'ordre, ton numéro de "punch", point final. Ca s'en va direct dans le système. On ne fait plus rien, c'est l'ordinateur qui décharge tout. Ce que je trou-

ve de valeur, au bout de la ligne, c'est que la nouvelle technologie, ça va mettre du monde dehors.»

Les changements qu'entraîne la formation dans la vie des participants

La démarche est encore trop récente pour en tirer un bilan en terme d'apprentissages académiques. Cependant, ce qui est déjà notable, c'est que cette expérience est en train, mine de rien, de transformer le vécu de ces travailleurs tant dans l'usine que dans leur entourage familial. Des liens enrichis se nouent. Écoutons-les encore une fois.

«On en parle dans l'usine qu'on vient ici, de dire Normand. Et si on vient ici, c'est sérieux, c'est pour apprendre.»

Gilles: «Les chiffres au tableau, ce n'est pas la même chose que ce que j'ai appris, c'est plus difficile aujourd'hui. Aujourd'hui c'est juste des calculatrices, t'as pu besoin de calculer, mais tu ne peux plus te le mettre en mémoire, tu le perds. Moi, je peux aligner facilement une colonne de 40 chiffres. Je vais te tasser les deux chiffres, je vais te calculer ça dans ma tête et je défie le meilleur que je vais avoir fini avant lui. C'est mon cousin qui m'a montré comment le faire. Peut-être qu'avec une calculatrice ça irait plus vite que moi! Mais je ne changerai pas ma manière de compter.

J'aimerais ça écrire plus, mais dans mon travail, t'as pas grand-chose à écrire. Aujourd'hui, on rentre tout sur les ordinateurs. Pour moi écrire, c'est avec un crayon, pas avec un ordinateur. Venir ici me rappelle des souvenirs et ça fait un genre de recyclage. Ca m'aide beaucoup parce que ça me revient tout en mémoire. Mais pour que ça reste bien imprimé, ça prendrait plus de temps. Ce qui est arrivé au "plant" de travail pendant 34 ans, ça pourrait faire le plus beau roman; c'est pas possible tout ce qui s'est produit.»

Normand: «Mon fils est étudiant au cégep, il a 18 ans. Il aime m'expliquer et il est bon. Pour lui, les mathématiques que je fais, c'est un jeu d'enfant mais pas pour moi. À toutes les fois que je reviens, il vient voir ce que j'ai appris.»

Maurice: «Moi, c'est venu graduellement. Au troisième cours, ça a ouvert la machine. Ma femme est contente de ça... Ça m'est arrivé quelquefois de m'installer devant elle avec mes affaires.»

Raymond: «Il y a mon neveu qui travaille ici. Il est venu une journée et je lui montrais mes cahiers. On a essayé de faire des problèmes ensemble. Il trouvait les problèmes un peu compliqués mais il en venait à bout quand même.»

Gilles: «Quand j'ai rien à faire, je regarde mes cahiers, mes notes, je joue là-dedans. Ce que j'aimerais le plus, ce serait d'avoir encore un de mes enfants avec moi pour m'aider, mais ils sont tous les trois partis de la maison.»

Nouveau départ

Considérant toutes les difficultés qui conditionnent la vie des travailleurs après plus de vingt ans de vie en usine, cette démarche de formation représente modestement une petite révolution dans leur vie. «Elle ne change pas le monde», mais elle crée un espace leur permettant, à petits pas, de repartir à neuf.

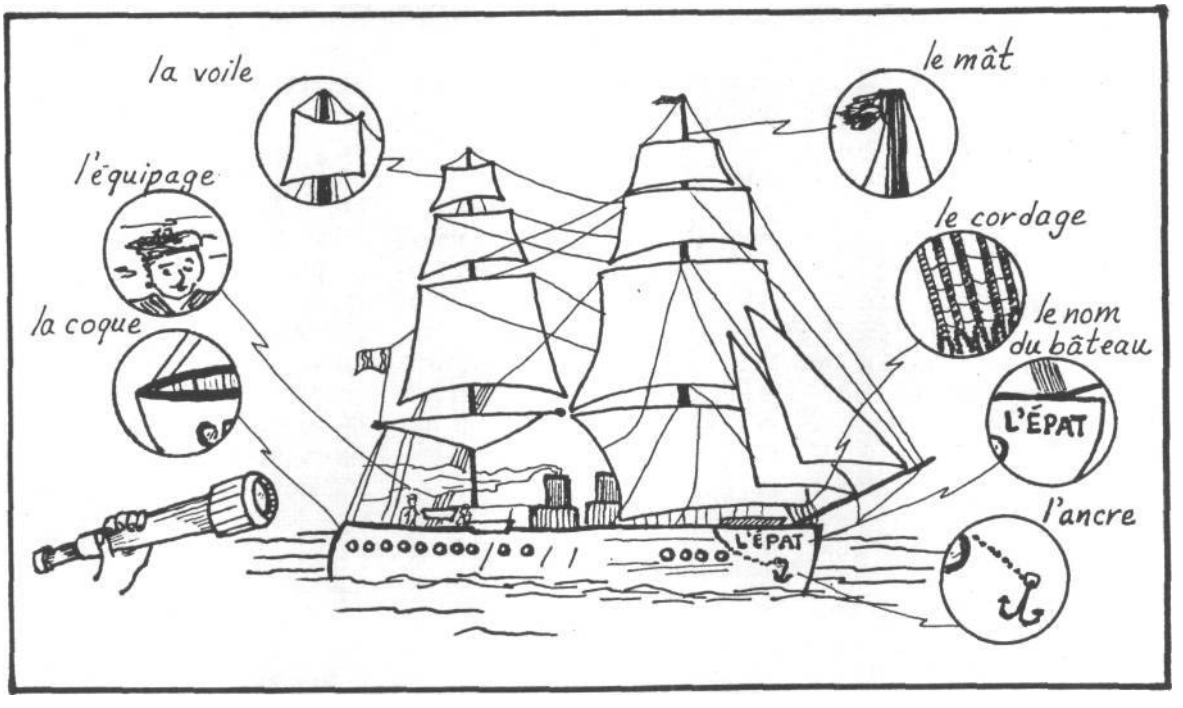
Pour le syndicat, cette démarche représente une façon renouvelée de réaliser son objectif, à savoir ramener les personnes au premier rang dans l'organisation de la production. Et déjà, d'autres effets se font sentir, puisqu'un programme de formation en vue de l'obtention des équivalences du secondaire 5, rejoignant plusieurs travailleuses et travailleurs, est en route.

1. Plusieurs informations figurant dans le présent article ont été recueillies par Hélène Hagan et Micheline Séguin, qui ont également mené les entrevues réalisées avec les participants et le président du syndicat. La rédaction finale a été réalisée par Marie-Claire Nadeau, du RESO, qui accompagne cette démarche de partenariat.

2. Il s'agit d'une structure temporaire proposée et financée par les gouvernements fédéral et provincial dans les cas d'entreprises en difficulté. Pour que ce comité soit mis en place, les deux parties, syndicale et patronale, doivent donner leur accord et assumer en partie son financement. Dans le cas de la Consumers, c'est la partie syndicale qui a fait la demande pour l'obtention du comité.

3. Les frais de réalisation de ce programme de formation sont assurés grâce à un financement conjoint d'Emploi et Immigration Canada (EIC) et de la Commission de formation professionnelle (CFP) par le biais du Fonds d'adaptation de la main-d'oeuvre (FAMO) dont une partie est allouée aux programmes de formation à développer dans le Sud-Ouest.

ET VOGUE LE NAVIRE...



Solange Tougas et Odette Neveu
de Déclic à Berthierville

Se lancer dans l'alphabétisation populaire en milieu de travail en 1990, c'est prendre la mer pour un voyage dont on ignore totalement quelle en sera l'issue.

À ce jour, il faut naviguer presque sans cartes et sans boussole, sans itinéraire précis et l'équipage lui-même souffre parfois du mal de mer...

Nous vous invitons donc à monter à bord de notre bateau, l'EPAT, et à partager notre aventure.

L'équipage

Il y a un an, une équipe expérimentée en alphabétisation prenait le large dans un bateau appelé «Caravane Alpha» pour sensibiliser la population lanaudoise à la question de l'analphabétisme. La Coopérative de servi-

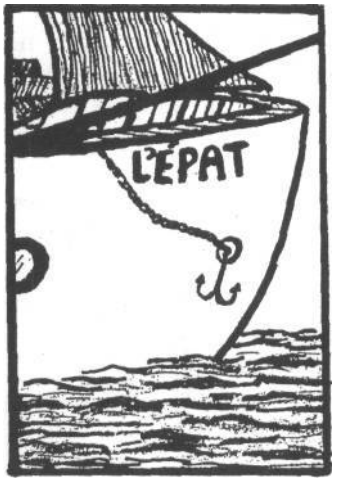
ces multiples Lanaudière (CSML) de Sainte-Julienne, DECLIC de Berthier et le Regroupement des assistés sociaux de Juliette métropolitain (RASJM), bons navigateurs, s'étaient concertés et avaient fait financer ce voyage par le Secrétariat national à l'alphabétisation.

Et puis le théâtre Parminou a pris les rames, secondé par les formatrices des trois groupes, pour accoster dans diverses municipalités et informer les gens, par la voie de l'humour, sur les problèmes reliés à l'analphabétisme. Quel voyage!

Au bout d'un an, l'équipage, déjà bien amariné, sent le goût du large le reprendre. On décide alors d'engager une «timonière» qui lancera le bateau sur des mers jusque-là inexplorées: les milieux de travail.

Le nom du bateau

Baptiser un navire, c'est lui donner une identité propre, lui assurer une reconnaissance publique. Nous ayons nommé le nôtre l'ÉPAT - l'Éducation populaire au travail - pour mieux déaire notre approche (et éviter l'utilisation du terme «formation de base», servi à toutes les sauces). En choisissant ce nom, nous souhaitions que chacune et chacun gardent en mémoire la spécificité de notre projet et ses objectifs particuliers. Dans la réalité, cette spécificité s'est traduite par



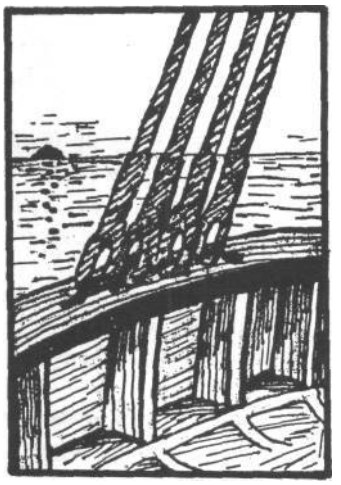
l'approche adoptée au sein des entreprises, par la création de matériel adapté au milieu de travail et aux besoins des travailleuses et travailleurs, par la place accordée à la réalité du milieu et par la participation de différents intervenants de l'entreprise au projet.

Cordages et filins

Dès le début du voyage, la «timonière» de l'ÉPAT contacte les différents navires qui évoluent en milieu de travail. D'abord, les grands syndicats qui participent à diverses démarches d'alphabétisation en milieu de travail : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Confédération des syndicats démocratiques (CSD). Ensuite, différentes équipes de la région occupées à mettre sur pied un projet alpha en milieu de travail - Commission de formation professionnelle (CFP), CSN, ÉPAT et la Table Régionale de concertation Laurentides-Lanaudière-se rencontrent afin d'établir leurs «droits de pêche» respectifs. Nous définissons ainsi les lieux d'intervention prévus pour l'année en cours.

Enfin, nous profitons grandement de l'expertise du Centre d'alphabétisation de Prescott (CAP) de Hawkesburry, en Ontario, qui navigue déjà dans deux usines de cette région. Merci à Diane et Donald d'avoir pris le temps de nous transmettre leurs connaissances sur les milieux de travail, ainsi que du matériel didactique.

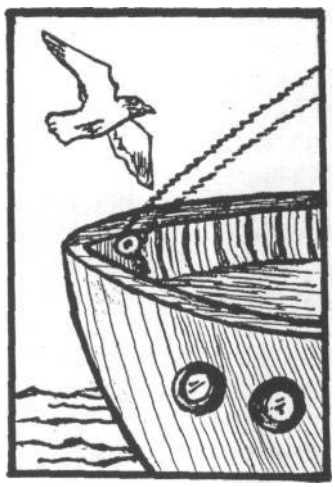
Puis, nous mettrons le «CAP» vers la grande aventure!



La coque

«Larguez les amarres, nous prenons le large!»

Pour éviter les écueils et les hauts-fonds, nous avons d'abord fait enquête sur les routes a prendre. D'autres navires avaient-ils pris le large avant nous, et comment avaient-ils procédé? De toute évidence, les points de repères semblaient rares dans le milieu des groupes populaires au Québec.



Le projet, financé par le Secrétariat national à l'alphabétisation, étant voué à la sensibilisation, nous avons commencé par produire un dépliant sur la réalité de l'analphabétisme en milieu de travail.

Outre le dépliant d'informations, nous avons envoyé un questionnaire à 150 entreprises comptant plus de 50 employés. Quelques 23 responsables ont rempli le formulaire, dont huit qui soulignaient avoir décelé un problème au sein de leur personnel.

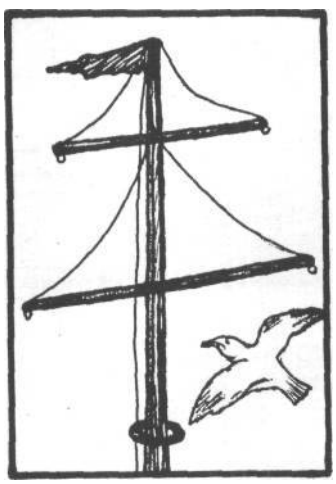
Après rencontre avec chacun des huit chefs d'entreprises, nous avons retenu trois milieux de travail où les besoins semblaient aigus.

La mer est alors devenue houleuse, les entreprises voulant monter à bord et se prévaloir de services d'alphabétisation! Mais voilà, notre bailleur de fonds ne finance que le travail de sensibilisation et non la tenue d'ateliers alpha... Allions-nous laisser aller notre bateau à la dérive pour une question de financement? Il faut bien mal connaître les membres de l'équipage pour le croire!

Le **mât**

«Au mat, hissons les voiles...»

En mai 1991, nous nous mettons à la recherche du mât qui soutiendra la voile. Nos budgets étant insuffisants pour financer une telle aventure, nous décidons de prendre contact avec plusieurs «armateurs»: d'abord le ministère de l'Éducation, que l'on tient à sensibiliser en lui faisant parvenir un dossier d'informations. Puis divers organismes (Fédération des Caisses populaires, le Tisonnier, etc) susceptibles de nous soutenir financièrement. Après de longues négociations, nous obtenons de la Commission de formation professionnelle le financement d'un atelier d'alphabétisation dans une entreprise, et cela, sans passer par une commission scolaire. C'est une première pour un groupe populaire!



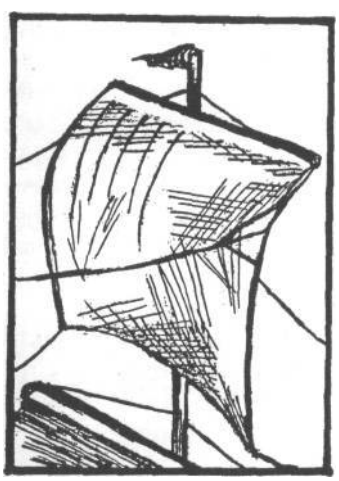
En même temps, le Secrétariat d'État continue de financer le travail de sensibilisation des entreprises de même que la production et l'expérimentation de matériel didactique spécifique aux milieux de travail.

La voile

Dans les trois entreprises retenues, nous allons essuyer des tempêtes, de fortes vagues, connaître des hauts et des bas!

Dans la première, c'est la conjoncture économique qui fait des ravages. La réduction du nombre d'employés de l'usine nous empêchera de poursuivre l'aventure.

Dans la deuxième, les contacts pris avec le directeur du



personnel nous laissaient croire à un aboutissement prochain, mais la mise à pied de ce responsable «pour cause de restructuration de l'entreprise» nous a ramenés au point de départ de manière très brutale. Tant d'efforts anéantis pour une simple erreur de parcours, entre autres parce que nous avons omis d'avoir, plus d'un contact dans l'entreprise! Nous avons bien tenté de remettre ce bateau à flot, mais sans succès jusqu'à maintenant.

Dans la troisième entreprise, plusieurs rencontres avec le directeur du personnel se sont avérées nécessaires: sensibilisation, présentation de notre organisme et de son fonctionnement, plan d'action et échéancier... Il a fallu du temps pour bien comprendre et s'assurer de la collaboration du milieu.

La communication-radio une fois établie, nous avons alors lancé une bouteille à la mer *avec* le message suivant: «ÉPAT souhaite la mise sur pied d'un comité d'implantation.»

Le comité se veut le reflet du milieu et a pour mandat de soutenir la méthode de sensibilisation auprès des travailleurs et travailleuses et de participer aux décisions sur la démarche. Il est composé du directeur du personnel, d'un représentant des contremaîtres, d'un représentant des travailleurs, de la représentante de la Commission de formation professionnelle (CFP) et d'une représentante d'ÉPAT.

«Terre en vue»

Nous jetons donc l'ancre dans une entreprise de fabrication de serres et de systèmes d'irrigation, installée en milieu rural et comptant 110 employés dont 40 travaillant dans l'usine, tous des hommes...

La sensibilisation des travailleurs

Cet aspect de notre démarche en entreprise est celui qui exige le plus d'énergie, le plus d'imagination et de temps.

Chaque entreprise étant différente, il faut chercher les indices permettant de poser les bons choix, être à l'écoute du milieu pour saisir le bon moment, en faire assez mais pas trop pour ne pas blesser les travailleurs qui vivent une situation difficile. Car dans un milieu restreint, tout se sait...

À chacune des étapes de la sensibilisation, le comité est consulté et émet des suggestions: les meilleurs endroits pour l'affichage, le meilleur moment pour rencontrer les travailleurs, etc. Pendant deux semaines, nous menons un véritable «sprint» de sensibilisation. Les moyens utilisés ne sont pas tous conventionnels: affiches, lettres jointes à la paye, réalisation d'un journal-ÉPAT, mémo d'encouragement de l'employeur et même pause-café avec beignes (c'est plus attirant qu'un long discours...).

Nous atteignons ainsi notre objectif, puisque dès la première invitation à une soirée d'information, six travailleurs se présentent et nous en profitons pour leur expliquer le projet.

En quelques jours, nous avons rencontré les participants, évalué leurs connaissances et nous sommes fin prêts à commencer les ateliers.

Ces derniers, d'une durée de deux heures chacun, vont se donner durant trois mois, à raison de deux soirs par semaine. Vu les coûts qu'impliquerait le remplacement des travailleurs et en raison des tâches spécifiques à chacun d'entre eux, il nous est impossible d'offrir les ateliers durant les heures de travail.

La formatrice doit tenir compte du fait que les travailleurs arrivent après une longue journée de travail et qu'ils n'ont pas encore soupe... On profite du temps du repas pour discuter de l'actualité. Dans les moments de forte production de la compagnie, les participants arrivent un peu plus tard en raison des heures supplémentaires. Il faut se montrer flexible sur les apprentissages à réaliser et offrir du matériel et une animation dynamiques pour éveiller et stimuler l'attention de participants déjà fatigués.

Nous souhaitons que le matériel utilisé en atelier colle à la réalité des travailleurs et donne des résultats rapides. L'utilisation de documents de la compagnie (formulaires d'assurance, bons de commande) favorise les apprentissages et les discussions spontanées.

Durant ces quelques mois, le comité d'implantation (qui s'appellera dorénavant le comité EPAT-HARNOIS) nous apporte un soutien incontestable. Ce genre de comité est essentiel pour un tel projet et permet une meilleure connaissance du milieu. Quant aux responsables de l'entreprise, ils ont collaboré financièrement en libérant les employés membres du comité d'implantation, en fournissant un local pour la tenue des ateliers et en nous permettant de faire la sensibilisation durant les heures de travail.

Le trou dans la coque

«On s'est embarqué dans un bateau qui prenait l'eau...»

Bien des éléments déterminent si le bateau se rendra ou non à bon port. Au cours de l'expérience d'ÉPAT, nous avons rencontré des écueils importants qui auraient pu nous faire sombrer.

À bâbord, une mer incontrôlable pouvait nous faire perdre le cap. La conjoncture économique a nui à la réalisation du projet: compressions de personnel, fermetures d'usines, périodes de chômage alternant avec des temps forts de production. Autrement dit, par les temps qui courent, l'alphabétisation n'est guère une priorité pour les employeurs.

Deuxième difficulté: La Commission de formation professionnelle avait des exigences précises quant au nombre de participants pour financer un atelier... Oups! Le vent tourne: ce ne sera plus elle mais la Société de développement de la main-d'oeuvre qui financera désormais. Il faut donc s'attendre à des conditions et des règles d'admissibilité aux programmes différentes.

À tribord, il faut se garder des écueils plus prévisibles... Attention! Les budgets réguliers des groupes populaires ne suffisent pas quand on veut faire de l'alphabétisation en milieu de travail. On doit prévoir le financement du travail de sensibilisation et celui des ateliers; la recherche de fonds demeure une priorité incontournable.

Attention! Un travailleur ou travailleuse sur six connaît des problèmes de lecture et d'écriture: pour pouvoir former un groupe, il faut donc que les entreprises contactées emploient un bon nombre de travailleurs et travailleuses.

Attention! Malgré la diversité des moyens de sensibilisation utilisés, rien ne garantit que tous les travailleurs et travailleuses analphabètes s'inscriront à des ateliers...

Attention! L'importance de l'entreprise peut influencer la participation: grande usine égale anonymat.

Attention! Certains secteurs de travail regroupent un plus grand nombre de personnes analphabètes. C'est un aspect dont il faut tenir compte lors de la sensibilisation et des contacts avec les entreprises.

Il reste cependant plusieurs questions:

Étant donné leurs besoins, pourquoi certaines personnes analphabètes demeurent-elles insensibles aux efforts de sensibilisation de toutes sortes et ne participent-elles pas à des ateliers?

Comment intéresser le ministère de l'Éducation à l'alphabétisation en milieu de travail réalisée par les groupes populaires?

Comment publiciser l'expertise acquise par notre groupe auprès d'autres entreprises de la région?

L'ancre

Plusieurs équipages naviguent déjà dans les eaux de l'alphabétisation en milieu de travail: syndicats, commissions scolaires; et ministère de l'Éducation, qui procède à des expérimentations en vue de la création d'un cadre de référence. Les besoins sont identifiés, la réflexion et l'action pour certains sont déjà bien amorcées... Mais qu'en est-il des groupes membres et du Regroupement? Devraient-ils larguer les amarres et prendre la mer pour aller explorer les différents ports susceptibles d'accueillir les navires?

Un des principaux rôles consistant à promouvoir l'alphabétisation populaire, le RGPAQ pourrait:

- intégrer dans son programme de formation l'intervention en milieu de travail;

- soutenir et outiller les groupes dans leurs démarches;
- proposer un cadre de référence au ministère de l'Éducation;
- négocier de nouveaux programmes de financement avec les ministères reliés au monde du travail (Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu, Industrie et Commerce...);
- faire valoir auprès des intervenantes et intervenants du monde du travail l'expertise de ses groupes.

L'alphabétisation populaire devrait rester à l'écoute pour pouvoir dépister les problèmes que suscitent chez les travailleuses et travailleurs les énormes vagues des nouvelles technologies, et tenter d'y apporter des solutions.

L'alphabétisation en milieu de travail, voilà un bateau à prendre. Mais il faut s'outiller pour tenir la mer, se préparer soigneusement, les cales bien remplies, avoir cartes et boussole sous la main, bien déterminer le cap...

Nous pourrons ainsi lever l'ancre vers de nouveaux horizons et toucher de nouveaux ports.

Pour ÉPAT, le voyage n'est pas encore terminé... Au moment d'écrire ces lignes, les ateliers n'ont pas recommencé aux Industries Harnois. Une mise en chômage provisoire des travailleurs est venue ralentir la démarche. Mais nous avons bon espoir car trois personnes demeurent prêtes à participer aux ateliers. Pour ce qui est du financement par la Commission de formation professionnelle, rien n'est moins certain. Avec trois participants, nous ne répondons pas à leurs exigences... Qu'à cela ne tienne, nous trouverons bien une solution, comme toujours!

«OHÉ DU NAVIRE, ÉPAT EST LÀ POUR RESTER...»

les observations **de Jean-Paul Hautecoeur, de l'Institut de l'**Unesco **pour l'éducation**

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario organisait en février dernier une conférence d'envergure nationale sur «l'alphabétisation en milieu de travail/de la main-d'oeuvre»[1]. C'était la première rencontre de cette ampleur au Canada, de par le nombre d'ateliers (45), de participantes et participants (près de 300) et de groupes professionnels réunis: patronat, syndicats, éducateurs, spécialistes des ressources humaines, gestionnaires gouvernementaux, chercheurs, décideurs, etc.

Cette conférence, parrainée par plusieurs ministères ontariens et par le Secrétariat national à l'alphabétisation, avait deux objectifs explicites :

- consolider le partenariat dans la formation de base en entreprise (directions d'entreprises, syndicats, organismes de formation, organismes gouvernementaux et communautaires);
- développer l'expertise, faciliter l'information et la communication parmi les professionnels de la formation de base en entreprise.

La question minoritaire

Cette conférence était essentiellement anglophone, avec toutefois une petite participation de Franco-Ontariens[2]. Dans la conjoncture actuelle de décentralisation des services et des responsabilités de l'État ontarien, les francophones se retrouvent minorisés dans les organisations régionales et sectorielles et doivent recommencer les luttes que ces dernières avaient menées auprès du ministère de l'Éducation. L'alphabétisation en français est par ailleurs plus difficile à faire valoir auprès du patronat et même des syndicats, qui cherchent à résoudre le problème par des formations en langue seconde, l'anglais étant la langue de travail...

Des changements importants pour l'éducation

De grands changements bouleversent le milieu professionnel et idéologique de l'alphabétisation au contact du monde industriel. Ce mouvement des formations de base en entreprise et des travailleuses et travailleurs est destiné à croître, à se diversifier, à expérimenter, à modifier beaucoup de pratiques antérieures en éducation des adultes.

Ces changements se font sous les signes majeurs de l'ouverture, du décloisonnement, de la communication, de la coopération, de la recherche et de l'expérimentation (volontaires ou forcés). Les interventions d'alphabétisation (rebaptisées souvent «de perfectionnement») sont à replacer dans un ensemble élargi de formations de base qui s'opèrent suivant des stratégies diverses (cultures, contextes différents) et qui répondent à des demandes et des objectifs multiples.

Les formations de base peuvent toucher tout le milieu de l'entreprise et pas seulement une partie de la main-d'oeuvre «à risque». Elles répondent essentiellement à cette nouvelle fonction d'adaptation et de participation aux changements radicaux qui touchent la plupart des milieux de production, de distribution, de services.

Les mots clés du «nouvel âge post-industriel» sont formation, productivité, communication, partenariat, mais aussi culture, multiculturalisme, style, sensibilité, participation, qualité, environnement, relations, responsabilités. Les résultats attendus des formations de base sont les suivants: technique, compétence, efficacité, mais aussi qualité, sensibilité, confiance, solidarité, participation. Le concept de qualité (de vie, de produit, de relation...) change les impératifs de compétence et d'efficacité.

Entre les entreprises et les organismes traditionnels d'éducation s'insère de plus en plus la médiation d'organismes experts-conseils en communication, en relations de travail, en organisation industrielle, en formation. Les éducateurs doivent s'initier à des approches et des stratégies d'intervention qu'ils ne commandent plus mais à la définition desquelles ils ont intérêt à participer. D'autres rôles, d'autres expertises, d'autres fonctions leur sont ouverts.

Ces pratiques industrielles de la formation peuvent déborder du lieu et du milieu de travail pour toucher les familles des travailleuses et travailleurs, les communautés, les groupes hors d'emploi, les organisations qui interviennent traditionnellement en alphabétisation. Des approches holistiques de la formation sont en particulier soutenues par les syndicats qui développent en partenariat des stratégies différenciées de formation dans une perspective d'éducation permanente.

Évidemment, il y a des résistances à tous ces changements, notamment de la part des entreprises qui optent pour une sélection serrée de la main-d'oeuvre en évitant ainsi les investissements en formation de base. La conférence a surtout mis en scène les acteurs, les actes, les commentaires qui soutiennent et accompagnent ces changements en cours et les expériences de formation de base.

Autres questions

Les gouvernements et pouvoirs publics soutiennent ces changements, appuient ces expériences de formation, y participent. Dans quelle mesure? Suivant quelle logique et quelle responsabilité? Selon quelles priorités? Et jusqu'à quand? Le partenariat de l'État dans ces actions de formation en entreprise et formation de la main-d'oeuvre suscite des questions : fuite des responsabilités politiques, réduction des crédits? Ou décentralisation, support à l'innovation et déplacement de l'aide-assistance vers l'investissement productif, vers les secteurs les plus actifs?

Les actions de formation de base se dirigent aussi vers les ministères qui interviennent dans le monde du travail : santé, sécurité, environnement, citoyenneté... Les règlements, les stratégies, les outils d'information, de formation, de qualification sont questionnés suivant les critères de communicabilité, de lisibilité, de facilité d'accès. Là aussi, des changements ont lieu.

On dénonce les croyances aux vertus magiques de l'alphabétisation, qu'elles soient de droite ou de gauche : les effets directs sur l'emploi, sur la productivité, sur les relations sociales, l'insertion, la promotion sociale ou professionnelle, la participation politique, ou même l'aisance dans la vie quotidienne... Les formations de base sont entrées dans le grand marché des formations et doivent s'adapter aux contextes des demandes de services où elles s'appliquent. Les formations de base sont comprises à plus long terme comme des actions indispensables d'éducation permanente qui appellent de nombreuses collaborations selon un principe de solidarité. Ces deux discours sont ceux de l'entreprise d'une part, des syndicats, d'autre part. Ils cherchent à ne plus s'opposer, mais à devenir complémentaires.

On peut craindre une marginalisation des milieux traditionnels d'alphabétisation, **en** particulier les organisations communautaires intervenant en milieu défavorisé et d'exclusion sociale. L'approche «sociale» se trouve déclassée, comme tout ce qui touche au soutien du «pôle perdu» des sociétés duales. Le risque est évidemment de voir l'État se désengager des activités d'alphabétisation, beaucoup moins mobilisatrices, au profit des formations «rentables».

On fait savoir que le Canada investit beaucoup moins dans la formation en entreprise que les États-Unis et surtout l'Europe. Des pressions s'exercent pour que les États soutiennent plus activement ce secteur. En Ontario, les réorganisations administratives semblent aller dans le sens d'une intégration du secteur de l'alphabétisation dans les formations professionnelles...

Conclusion

C'était une conférence renouvelante, stimulante puisqu'elle ouvre beaucoup de perspectives de recherche et d'expérimentation en éducation des adultes. Elle a montré qu'un vaste décloisonnement du milieu de l'alphabétisation est en cours, riche de possibilités d'innovations, d'investissements intellectuels et financiers. Elle a mis en lumière des risques sérieux de pertes pour les organisations qui ont fait de l'alphabétisation et de la lutte contre l'analphabétisme leur cheval de bataille et leur expertise.

Cette conférence a clairement montré que la dualisation sociale est aussi au coeur de la formation et de l'éducation. On présente souvent l'alphabétisation comme une occasion, une «deuxième chance» de passage de l'un à l'autre côté. Cette conférence n'a pas alimenté ce mythe, au contraire. D'un côté, les formations «qualifiantes», de l'autre désormais l'alphabétisation. Il reste à les repenser ensemble, dans des stratégies différentes mais complémentaires. Mais beaucoup de changements s'imposent, sont imposés...

1. Workplace/Workforce Literacy, l'alphabétisation en milieu de travail/ de la main-d'oeuvre. Conférence organisée par le ministère de l'Éducation de l'Ontario les 12 et 13 février 1993 à Mississauga, en Ontario.

2. Une conférence sur le même thème en français avait précédemment été organisée en Ontario par les mouvements d'alphabétisation franco-ontariens, avec l'aide du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Plus revendicative que placée sous le signe du partenariat, cette conférence recommandait la création de structures parallèles francophones dans le secteur de l'éducation des adultes et du développement socio-économique, ainsi qu'un financement adéquat par l'État.

Les origines de l'alphabétisation populaire: Marguerite Bourgeoys

Serge WAGNER, professeur à l'Université du Québec à Montréal

L'alphabétisation populaire au Québec est née dans les années 1960, mais elle s'inscrit dans un vaste mouvement historique de démocratisation de l'éducation. Le mouvement a vu le jour en Europe au XVIe siècle, à la suite de l'invention de l'imprimerie et de l'avènement du protestantisme, qui préconisait la lecture de la Bible par tous. La Contre-Réforme catholique, avivée par le Concile de Trente, allait tenter d'y faire contrepoids; ainsi naquirent en France les «petites écoles». Marguerite Bourgeoys prit part à cette action dans sa ville natale de Troyes, et c'est cette idéologie qu'elle transporta en Canada, en 1653.

Bien sûr, l'œuvre de la «Sœur Bourgeoys» est traversée par un paradigme religieux qui lui confère cohérence et singularité. La sainte serait d'ailleurs horrifiée par plusieurs objectifs contemporains d'alphabétisation populaire, car la notion de laïcité lui était étrangère. Elle voulait «franciser[1]» les «Sauvages»; elle croyait que les femmes devaient bien remplir leurs tâches... domestiques; elle respectait la hiérarchie et le statu quo social. Et pourtant, la pionnière voulait instruire les démunis : autochtones, femmes, pauvres. À ce titre, elle représente l'un des maillons importants de l'histoire de l'«alpha pop»!

Par-dessus le vrai visage de Marguerite B., on a peint un faux visage, défigurant ainsi l'esprit austère et militant de la fondatrice. La peinture originale a été mise à jour au début des années 1960.

L'action éducative de Marguerite Bourgeoys en Nouvelle-France s'inspire de quelques idées forces dont plusieurs ont conservé leur actualité. Ainsi, elle croit à l'instruction pour tous. Alors que la conception dominante de l'éducation est très élitiste, le mouvement des «petites écoles» préconise l'instruction du peuple par des écoles «gratis», implantées tant en milieu urbain que rural et accessibles aux défavorisés. Ces écoles doivent assurer une formation de base, c'est-à-dire une «instruction» à la fois religieuse, alphabétique et sociale. En matière d'alphabétisation proprement dite, on enseigne à lire (surtout), à écrire (un peu) et à «jeter» (compter). L'alphabétisation se fait en groupe, mais la pédagogie est traditionnelle.

Les «petites écoles» de la Mère Bourgeoys innovent pourtant par leur perspective d'alphabétisation globale et fonctionnelle. Le recrutement est fondamental et les activités éducatives doivent être flexibles; on organise des missions «ambulantes» et les projets se veulent des réponses aux *analyses du milieu.* Par exemple, Marguerite ferme une école de la Haute-Ville de Québec, au profit d'un établissement dans la Basse-Ville, près de la *clientèle* pauvre recherchée. Ses écoles visent donc à former de bonnes chrétiennes et de «bonnes mères de famille», aptes à l'éducation des enfants et aux travaux domestiques. Ainsi, les «ouvroirs de la Providence» sont de véritables centres d'alphabétisation, de formation professionnelle et de dépannage. D'ailleurs, l'instruction n'est pas limitée aux enfants : on accueille aussi de jeunes adultes - dont les célèbres «filles du roi».

Accordant une priorité absolue aux défavorisés, Marguerite Bourgeoys se montre soucieuse d'équité sociale. On lui offre de s'occuper de l'éducation des élites, mais elle préfère servir les marginaux. De plus, à sa manière, elle est féministe, car elle pro-

meut le rôle des femmes : par leur instruction et en favorisant leur action propre au sein de la famille. L'action même de cette femme est exemplaire; elle conteste, au besoin, les autorités (mâles!) politiques et religieuses. Ainsi à son arrivée à Québec, en 1653, elle tient tête au gouverneur de Lauzon qui réclamait qu'elle s'établisse plutôt dans la capitale. De plus, Marguerite s'opposera souvent, quoique respectueusement, aux diktats de Mgr de Laval et Mgr de Saint-Valier sur le statut et l'orientation de sa «communauté de filles séculières». Femme d'entreprise, elle prend des décisions, réalise des transactions, signe d'innombrables contrats, etc.

Quant aux autochtones, elle désire, il est vrai, les civiliser et les christianiser, mais elle les considère néanmoins comme des êtres humains - ce qui n'était pas généralisé à l'époque - et elle accueille sans hésitation des «Sauvagesses» comme membres de sa communauté.

La fondatrice de la Congrégation de Notre-Dame (C.N.D.) se montre également opposée à l'esprit hiérarchique. Elle refusera que *sa* communauté devienne cloîtrée, comme les Ursulines de Québec : elle veut maintenir l'esprit séculier et conserver l'autonomie de son organisation. Elle exige que les sœurs s'habillent pauvrement «sans voile ni guimpe». Elle récuse aussi l'élitisme qui s'introduit dans les rapports entre les membres; amère, elle écrira : «Il faut que toutes les Soeurs soient égales et employées chacune à ce qu'elles sont propres; que la Supérieure puisse être cuisinière et la cuisinière, Supérieure, si elles sont capables.» Voilà qui ressemble au principe voulant que l'éducateur soit lui-même éduqué et l'éduqué, éducateur! En fait, selon la Sœur Bourgeoys, les éducatrices doivent adopter le niveau de vie des démunis plutôt que celui de la bourgeoise ou de la noblesse.

Notons enfin que l'action éducative de la communauté naissante est marquée par le... sous-financement! On agit souvent sans le sou, espérant des subventions ... qui ne viennent pas ou qui tardent. Pourtant, les interventions se font prioritairement en fonction des besoins : c'est ensuite qu'on tente de trouver les ressources nécessaires.

Malheureusement, Marguerite Bourgeoys ne parvient pas à maintenir son idéal au sein de *sa* communauté. On pratique à son endroit la torture mentale, on lui reproche ses dépenses inconsidérées pour les pauvres. Déjà, on a exigé une «spacieuse maison de pierre» en lieu et place de la grange-étable, première école de Montréal et siège de la communauté. Un groupe de soeurs *putchistes* prend le pouvoir et, jusqu'à sa mort, l'ancienne Supérieure est *tablettée*, littéralement séquestrée à l'infirmerie. Son œuvre d'éducatrice populaire est rapidement détournée par les tenantes d'une alphabétisation plus institutionnelle et plus rentable, appréciant peu le militantisme de la fondatrice et aspirant au confort et à la distinction sociale. Impuissante, l'ex-Supérieure rédige ses remontrances dans des «écrits autographes» étonnants, mais la communauté effacera certains noms cités, fera disparaître plusieurs feuillets, et ce qui en reste fera l'objet d'une publication-maison partielle en... 1964.

À la mort de la fondatrice en 1700, un tableau de la morte est exécuté; l'austérité du visage constitue une dernière condamnation de l'orientation élitiste de la C.N.D. Qu'à cela ne tienne : la communauté fera peindre un portrait plus accommodant par-dessus la peinture authentique!

L'esprit militant de la fondatrice a été perverti; on a récupéré à d'autres fins son travail admirable; on a gommé les contradictions. Si pareil détournement des objectifs d'éducation n'avait pas eu lieu, peut-être le Québec n'aurait-il pas connu un retard historique aussi imposant en alphabétisation. Ce qui s'est produit à l'époque, c'est un peu comme si les commissions scolaires prenaient aujourd'hui le contrôle des groupes d'alphabétisation populaire tout en affirmant officiellement poursuivre les buts de l'«alpha pop». Heureusement, nous ne sommes plus au XVIIe siècle!

1. La francisation est le terme encore utilisé par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ),pour désigner l'intégration linguistique des allophones.

Pour en savoir plus

Le Centre Marguerite-Bourgeoys peut être visité gratuitement: 4873, Westmount, Montréal; le tableau exécuté par Pierre LeBer s'y trouve.

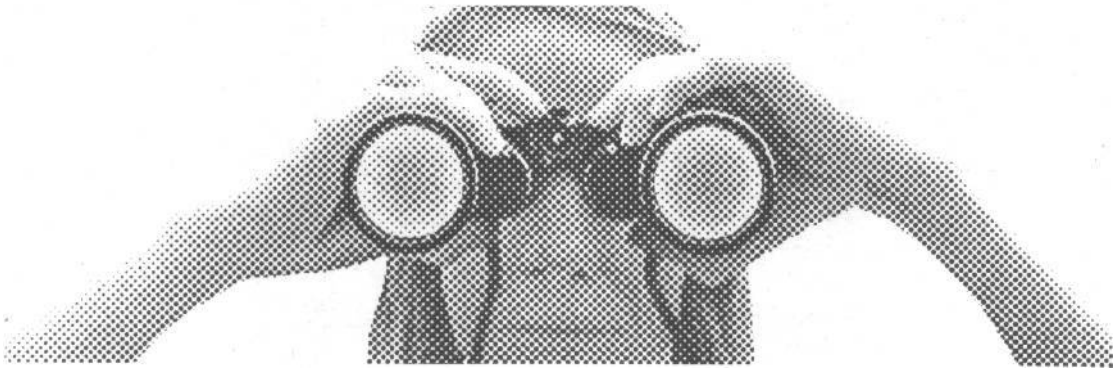
Liées à la C.N.D., la plupart des biographies de Marguerite Bourgeoys adoptent le point de vue officiel : il faut donc lire entre les lignes, surtout dans les ouvrages où les écrits autographes sont cités.

Sur les «petites écoles» : Grosperrin, B. 1984. *Les petites écoles sous l'Ancien Régime.* Rennes : Ouest-France-Université.

Collectif Clio, *Histoire des femmes au Québec*, depuis quatre siècles, Mtl, Ed. Le Jour, 1992.

Adulte analphabète cherche musée

Diane Labelle, Lettres en Main de Montréal



La lecture et l'écriture font partie de la vie. C'est sans doute une évidence pour la plupart des gens qui maîtrisent ces habiletés. Pour une majorité d'adultes analphabètes qui fréquentent nos groupes d'alphabétisation, cette réalité est d'autant plus criante qu'ils se font quotidiennement rappeler leurs propres limites. S'ils tentent parfois de s'en défendre, ils constatent qu'à la longue, cette carence influence leur perception du monde et, surtout, détermine le degré d'intérêt qu'ils accordent aux événements socio-culturels. Incidemment, des participants et des participantes de Lettres en Main ont reconnu que leurs difficultés à utiliser aisément le code écrit les avaient souvent empêchés de se sentir à l'aise pour aller à la bibliothèque ou visiter un musée, par exemple. Malgré l'intérêt qu'aurait pu susciter telle ou telle exposition, ils étaient persuadés de ne pas posséder les connaissances nécessaires pour apprécier une oeuvre artistique. Même si nous sommes tous et toutes témoins de l'importance que prend l'alphabétisation dans leur vie, notre intervention se résume souvent aux apprentissages réalisés dans le cadre des ateliers réguliers et, malgré nos efforts, la majorité des adultes analphabètes restent convaincus que les «Arts et la Culture» sont essentiellement destinés aux gens instruits. Conscients de ce préjugé largement répandu, nous avons pensé qu'il serait intéressant de démystifier certains lieux culturels aux yeux des personnes analphabètes.

Démystifier les lieux d'apprentissage

C'est dans le cadre des «contraintes» imposées par le programme de rattrapage scolaire pour les adultes bénéficiaires de l'aide sociale que la question s'est tout d'abord posée. Comme nous devions offrir un nombre d'heures supplémentaires de formation hebdomadaire, nous avons choisi le mercredi pour réunir en un même groupe tous les adultes bénéficiaires du programme. L'horaire s'est élaboré en formant des sous-groupes de travail en tenant compte des besoins et des intérêts des participantes et participants. Qu'il s'agisse de suivi informatique, d'ateliers de calcul, de sessions individuelles de lecture ou d'orthophonie assistée, la journée du mercredi est maintenant devenue une période privilégiée de travail. Un des facteurs importants qui en a influencé l'orientation est sans aucun doute le rajeunissement de la clientèle, qui se compose maintenant d'une majorité de jeunes adultes dont la moyenne d'âge se situe autour de 35 ans. Ils sont dynamiques, curieux, motivés et surtout prêts à explorer de nouveaux moyens d'apprentissage; en leur proposant des sorties culturelles à l'extérieur, nous leur en offrons l'opportunité.

Malgré l'intérêt d'une telle initiative, l'équipe de base de **Lettres en Main** ne dispose pas vraiment des ressources humaines et financières nécessaires pour assurer toutes ces nouvelles activités, et même si les sorties apparaissent comme un moment propice aux échanges en grand groupe, nous ne sommes pas nécessairement toujours disponibles pour **y** participer. Nous avons donc dû confier la gestion, **la** planification et l'animation du mercredi aux intervenantes et intervenants engagés grâce à un Programme de développement de l'emploi (PDE). C'est après consultation de toutes les personnes participantes que se décident les sorties mensuelles. Bel exercice de démocratie... Nous négocions au préalable, auprès des organismes culturels, une entente, souvent au moment de faire une réservation, pour obtenir un tarif de groupe étudiant. Les participantes et participants se sont aussi mis d'accord pour éventuellement assumer une partie des frais, le cas échéant.

«Je ne l'aurais pas fait seul...»

«Je ne l'aurais pas fait seul... en groupe, c'est plus rassurant»... «C'est moins gênant»... «C'est plus enrichissant et plus stimulant»... «On peut échanger nos idées, ça nous fait du bien de sortir de chez nous...» Voilà les commentaires que nous entendons le plus fréquemment.

La présence des autres membres du groupe aide les personnes analphabètes à se sentir en confiance. Lors de la visite de la **bibliothèque** du quartier Hochelaga-Maisonneuve, elles ont pu se familiariser avec les différents services offerts. Sous la conduite d'un guide habitué à piloter des adultes analphabètes, chacun **y** est allé de ses questions et tous et toutes sont repartis avec leur carte d'abonnement, enchantés de leur journée.

Ensuite, **l'exposition de l'art mohawk** en a étonné plusieurs par la qualité des réalisations et le souci de précision des artisans amérindiens. Déjà, lors de cette sortie, le nombre de participants et participantes avait augmenté, le succès de ces activités attirant même les autres participants et participantes de **Lettres en Main.** Nous avons donc décidé d'offrir ces sorties à tous les adultes intéressés et disponibles de l'organisme. Que ce soit pour voir **Les années 20, l'Age des métropoles, Rome, 1000 ans de civilisation** ou, plus récemment, le **Pop Art,** la perspective d'aller au musée n'inspire plus la crainte, mais au contraire une fierté enthousiaste chez plusieurs «abonnés du mercredi». Il en va de même pour la visite du **Biodôme** ou du **Centre d'histoire de Montréal.**

Un vieux rêve qui se réalise

Nous savons que cette nouvelle aventure a permis à plusieurs adultes analphabètes de réaliser un de leurs rêves en démystifiant les lieux traditionnels de la «Culture». Ils savent qu'ils peuvent désormais y aller. D'ailleurs, un de nos participants a amené son fils au Musée des **Beaux-Arts**

lors d'une journée portes ouvertes, pour l'introduire a l'exposition qu'il avait lui-même visitée la semaine précédente.

Pour plusieurs personnes, l'occasion de se déplacer en ville par le transport en commun tout en apprenant de nouveaux itinéraires est un moyen de se sentir plus libres et de développer leur autonomie. Parler à des amis des expositions qu'elles ont visitées améliore l'opinion qu'elles ont d'elles-mêmes et les rend plus attentives aux commentaires des critiques professionnels. Elles éprouvent un sentiment de fierté qui les encourage à être plus réceptives à la nouveauté et à s'exprimer lors du choix de la prochaine sortie. C'est sans conteste une initiative qui aura permis de susciter de nombreux échanges et de créer de nouvelles aminés entre les membres de Lettres en Main. On peut constater des changements d'attitude face à certains préjugés qu'ils entretenaient. Les «abonnés du mercredi» découvrent que les moments de loisirs peuvent offrir des occasions agréables pour apprendre, qu'il leur est permis d'apprécier certaines oeuvres (d'autres moins) et que poser des questions n'a rien de honteux mais qu'au contraire, c'est un signe d'intérêt. La tâche est d'autant plus agréable lorsque revient le moment de planifier une nouvelle sortie, car les suggestions pleuvent. Il suffira de laisser les participantes et les participants faire leur choix...

PHOTO : RESO

L'inventaire de mes expériences de travail

par Gilles Prud'homme

Extraits d'un texte d'un participant à l'atelier de formation de base en milieu de travail à la Consumers Glass, donné par Hélène Hagan.

«Je vais vous exprimer ma vie de travail débutant à l'âge de treize ans, parce que mon père est décédé d'une noyade. À treize ans, je commence à travailler dans une épicerie pour placer la marchandise sur les tablettes et livrer les marchandises, au salaire de vingt-cinq dollars par semaine, en me faisant un pourboire de huit à dix dollars par semaine pendant une période de trois ans.

À seize ans, je me suis engagé à la Dominion Textile pendant deux autres années comme journalier en enfilant des bobines de fil de coton et en transportant des rouleaux de coton sur un chariot.

À l'âge de dix-huit ans, je me suis engagé comme journalier à apprendre le fonctionnement, à assembler et fermer les barils de métal avec une soudure électrique, pour être remplis de goudron, pendant une année.

À l'âge de dix-neuf ans, je me suis marié. Je n'avais pas d'emploi. Après trois mois, je me suis engagé à la Dominion Glass, en 1958 comme journalier à la distribution, pendant six mois à charger les «trailers» et les wagons. Pendant le temps perdu, je jouais à apprendre à conduire le chariot élévateur. Six mois plus tard, on m'a demandé de conduire un chariot élévateur parce qu'on trouvait que j'étais bon à le conduire, et depuis trente-quatre ans je fais la même chose, je reçois de la marchandise pour être entreposée, ensuite pour être expédiée; depuis 1967, je suis à l'extérieur de l'usine à recevoir de la marchandise dans les entrepôts.»

TÉMOIGNAGE

de Colette Belley du Centre alpha de la Baie au Saguenay

Propos recueillis par Roxane Minier, le 21 janvier 1993

Colette Belley participe aux ateliers d'alphabétisation du Centre Alpha de la Baie depuis plus de cinq ans. Elle fait également partie du Conseil d'administration du Centre depuis un an à titre d'apprenante. Elle a suivi la session du Regroupement sur l'organisation donnée par Réjean Mathieu dans les locaux de l'Université du Québec à Chicoutimi. Nous allons donc écouter ce qu'elle va nous dire à ce sujet.

«Quand tu m'as téléphoné pour aller assister à ce cours, j'ai été surprise mais je suis tellement curieuse que j'ai dit oui. Si je veux avancer, il faut que j'aille voir ailleurs parce que pour moi, l'Université égale professionnel. Arrivée là, j'ai trouvé que ça ressemblait à d'autres institutions, mais c'est grand et on rencontre beaucoup de gens de différents âges et de différentes nationalités.

Pour le cours sur l'organisation, ça me renseignait et c'était tellement nouveau que je trouve que ça faisait trop pour mes capacités. J'ai appris par contre beaucoup. Cela m'a permis de connaître le fonctionnement de certains groupes. Certains travaillent seulement avec les commissions scolaires, plusieurs d'une façon autonome et d'autres en concertation avec les commissions scolaires. Ce n'est pas facile de tout démêler ça. La majorité était au courant, mais moi?

Comme la structure des groupes n'est pas toute pareille, je ne m'étais jamais arrêtée à ça, mais je sais maintenant qu'il y en a des différentes; alors, quand je vais entrer dans d'autres organismes comme l'AFEAS (Association féminine d'éducation et d'action sociale) ou autres, je vais être au courant.

Également, quand on parle du côté humain, social, vous êtes proches des gens, vous faites un bon travail et vous donnez de bons conseils.

Quand on a parlé des subventions, j'ai trouvé ça terrible et je trouve que c'est très difficile d'aller en chercher ailleurs, c'est pire que vendre des crayons. Pour les contrats de travail, je me suis aperçue que certains groupes n'en avaient pas et que d'autres en avaient; ça m'a fait poser beaucoup de questions. Pourquoi tels groupes en ont et pas d'autres?

M. Réjean Mathieu connaissait bien sa matière, on voyait qu'il était habitué, il était très intéressant.

Je vous remercie d'avoir eu l'opportunité d'assister au cours sur l'organisation. Pour moi, c'était un défi.»

D'AILLEURS

Martin-Pierre Nombré

BURKINA FASO:
RÉALITÉS ET ALPHABÉTISATION

En Afrique, les femmes occupent, sur les plans social et économique, une place déterminante. Cependant, dans leur immense majorité, elles restent les laissées-pour-compte des efforts nationaux et internationaux d'éducation et de formation.

Le Burkina Faso[1], pays d'Afrique occidentale classé parmi les moins avancés, n'échappe pas à cette réalité. La situation des femmes y est des plus difficiles et leur rôle de productrices non reconnu. Pourtant, le défi que doit relever le Burkina Faso pour améliorer les conditions de vie de ses habitants et habitantes, nécessite la participation active et responsable des différentes couches de la société. À ce niveau, la contribution des femmes à l'effort national peut s'avérer décisive.

À l'heure actuelle, comment vivent les femmes, quel est leur rôle? Comment sont-elles prises en compte dans les différents programmes d'alphabétisation destinés à faciliter leur participation au développement?

Situation générale des femmes au Burkina Faso

Au Burkina Faso, les femmes représentent plus de la moitié de la population (51,8%)[2]. Parmi elles, près de 90% vivent dans les zones dites rurales. En ville comme dans les zones rurales, les femmes assurent la survie quotidienne de la famille, effectuent la quasi-totalité des travaux champêtres et domestiques. Ce sont elles qui s'occupent de l'éducation des enfants, en plus de participer à la vie collective de leur village ou de leur quartier.

Elles rencontrent plusieurs problèmes dans la vie de tous les jours parmi lesquels nous pouvons mentionner:

- la domination des hommes sur les femmes;
- le manque de temps libre à cause de leurs multiples occupations;
- la fragilité de leur santé due aux multiples grossesses et maternités[3], aux carences alimentaires surtout chez les femmes qui allaitent (la mortalité maternelle était de 6,5% en 1985)[4];
- l'excision, la dot, le mariage forcé, la polygamie, les grossesses précoces qui viennent s'ajouter à l'analphabétisme. Le taux d'analphabétisme est en effet très élevé chez les femmes (98% contre 80,65% chez les hommes).

Rôle économique des femmes

Malgré les difficultés qui accompagnent leur vie quotidienne, les femmes jouent un rôle économique décisif. Elles participent à la plupart des travaux et y consacrent d'une façon générale les deux tiers de leur temps de travail.

En ce qui concerne la production agricole, les femmes effectuent près de 80% de toutes les tâches; elles cultivent presque toutes les variétés de produits (cultures vivrières, cultures de rente, légumes et légumineuses).

Pendant la saison sèche[5], les femmes s'adonnent:

- au petit élevage (volaille, moutons, chèvres);
- à la transformation de certains produits (beurre de karité, pâte d'arachide, savon, bière de mil, etc);
- au petit commerce (vente de produits vivriers et de produits de première nécessité);
- à l'artisanat (poterie, vannerie, teinture, broderie);
- au filage du coton;
- à la cueillette de produits de la brousse.

L'alphabétisation des femmes

Les femmes du Burkina Faso ont un rôle crucial à jouer dans le développement social et économique. Les différents problèmes qu'elles vivent ne leur facilitent pas la tâche et n'améliorent en rien leurs conditions de vie. Les actions entreprises pour promouvoir la place des femmes dans le développement doivent permettre à ces dernières de s'approprier du savoir. Cela passe nécessairement par l'alphabétisation.

L'alphabétisation avant 1983

L'État a adopté une politique relative à l'alphabétisation en 1960 (année de l'indépendance du Burkina Faso), afin de réduire le taux élevé d'analphabétisme. Les femmes ont été pour la plupart exclues des différents programmes parce que dans les sociétés[6] du Burkina Faso, la place de la femme demeure le foyer et son rôle, la procréation et l'éducation des enfants. On a commencé à tenir compte des femmes dans les programmes de développement à partir des années 80, à la suite de l'Année internationale des femmes. Cela a permis la mise sur pied de programmes adaptés à leur situation particulière.

L'alphabétisation à partir de 1983

Après la révolution de 1983, menée par le capitaine Thomas Sankara, la politique d'alphabétisation au Burkina Faso a amorcé un virage important. En ce qui concerne les mesures destinées à réduire le taux d'analphabétisme féminin, il faut mentionner entre autres:

- L'opération «alpha commando» qui visait l'alphabétisation du monde rural;
- l'organisation d'une seconde opération d'alphabétisation, appelée «alpha bantaaré», qui visait à corriger les insuffisances de l'alpha commando, où les femmes ne représentaient que 1% des participants;
- l'opération «pountoi» dirigée uniquement vers les femmes;
- l'organisation du ministère chargé de l'éducation de façon à mieux répondre aux besoins de toutes les catégories sociales en matière d'éducation et d'alphabétisation.

Aujourd'hui, au Burkina Faso, l'alphabétisation se veut fonctionnelle et elle est assurée dans quatorze langues nationa-

les. Le contenu de 1Q formation repose sur les besoins des populations concernées, surtout les femmes. On retrouve des thèmes sur la gestion des unités économiques (moulin, point d'eau, banque de céréales, boutique villageoise...), sur les soins de santé primaires, l'agriculture, l'élevage... Les structures décentralisées du ministère chargé de l'alphabétisation organisent chaque année dans toutes les localités des sessions de formation. L'accès des femmes à ces formations est réel et elles représentent près de la moitié de l'auditoire.

Les difficultés que rencontre l'alphabétisation

Ces difficultés sont de plusieurs ordres, mais les plus importantes demeurent:

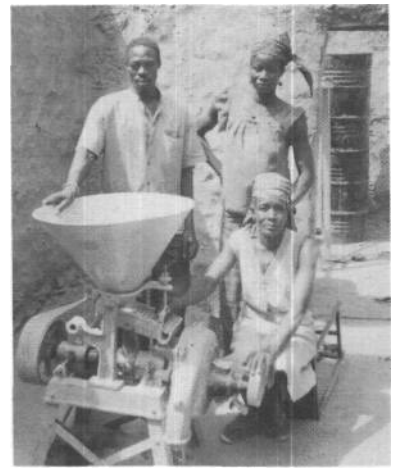
- le manque de sensibilisation auprès des populations, qui entraîne une faible fréquentation de certains cours;
- le manque d'infrastructures suffisantes;
- l'absence de matériel didactique;
- l'absence de suivi des néo-alphabétisées.

À côté de l'État burkinabè, plusieurs organismes non gouvernementaux (ONG) de développement interviennent dans le domaine de l'alphabétisation. Ces organismes qui, pour la plupart, oeuvrent dans tous les secteurs du développement communautaire (santé, environnement, formation, agriculture et élevage, épargne et crédit), associent l'alphabétisation à leurs activités. Le contenu de la formation, la clientèle visée, les périodes de formation, le matériel pédagogique utilisé demeurent les mêmes que ceux du réseau gouvernemental. Leur participation permet ainsi d'assurer la couverture de l'ensemble du pays.

Obstacles à la participation des femmes

Les programmes d'alphabétisation tant dans le secteur gouvernemental que non gouvernemental tiennent compte des femmes. Pourtant, ces dernières éprouvent encore des difficultés a suivre les formations et à en tirer profit. Cela s'explique par plusieurs facteurs:

- la réticence de certains maris;
- le manque de temps à cause de leurs multiples occupations;
- le manque de support pédagogique;
- le manque de documents écrits dans les langues parlées;
- le fait que le français reste la langue officielle et demeure la seule utilisée en ville et par la grande majorité des fonctionnaires.



Le rôle des femmes demeure prépondérant dans la vie sociale et économique au Burkina Faso. Malheureusement, elles ne tirent pas profit des investissements et des programmes *à* caractère économique. Leur contribution sur le plan social reste peu valorisée. Des efforts importants sont déployés pour leur permettre d'acquérir un certain savoir grâce à l'alphabétisation. Malgré cela, trop peu de femmes encore aujourd'hui ont accès aux différents programmes de formation. De plus, celles qui y ont accès rencontrent de multiples difficultés. Il faudrait intensifier l'effort, tant sur le plan national qu'international, pour permettre un accès réel des femmes à l'alphabétisation. Cela suppose non seulement la multiplication des centres de formation, mais également un ensemble de mesures visant la reconnaissance des femmes en tant qu'agents de développement, la sensibilisation des hommes, l'accès à du matériel didactique et à des documents permettant la consolidation des acquis, l'introduction de méthodes de travail permettant l'utilisation des connaissances (par exemple l'alphabétisation des fonctionnaires dans les langues nationales).

1. La Haute-Volta est l'ancien nom du Burkina Faso; le pays a changé de nom en août 1984.

2. Recensement de 1985.

3. En moyenne, la femme assure l'éducation d'environ 6,5 enfants (Femmes et enfants au Burkina Faso, UNICEF, Ouagadougou, 1987)

4. «Situation dans le secteur de la santé», Plan quinquennal de développement populaire 1986-1990, volume 1.

5. Le Burkina Faso a un climat de type soudanien caractérisé par deux saisons fortement marquées: une saison des pluies dont la durée est de trois à cinq mois et une saison sèche d'une durée de sept à neuf mois.

6. Le Burkina Faso compte une soixantaine de groupes ethniques. Chaque groupe constitue une société distincte.

ALPHABÉTISER POUR CONSOLIDER LA PAIX AU SALVADOR

PHOTO : Dominic Morissette

Malgré la signature des accords de paix et l'instauration du cessez-le-feu au Salvador, il m'était difficile d'imaginer dans quel état j'allais retrouver le pays à mon arrivée. Les changements sont immenses. Ce qui m'a le plus frappée, c'est de voir tous ces gens circuler librement, sans peur d'afficher leurs couleurs.

Lors de mon dernier séjour au Salvador, au mois d'août 1991, pendant la guerre, les personnes oeuvrant dans le secteur populaire devaient toujours cacher leurs activités. Aujourd'hui, les groupes populaires sont plus visibles et même le Front Farabundo Marti pour la libération nationale (FMLN) a maintenant pignon sur rue, c'est tout dire... Mais la crainte et la prudence n'ont pas disparu.

C'est dans cette atmosphère plus détendue que j'ai fait la connaissance de Gloria. Petite, pleine de vie, mère de dix enfants, cette femme de 39 ans se voue quotidiennement au travail d'alphabétisation à la campagne comme à la ville. Avec seulement une sixième année de scolarité mais beaucoup de volonté et de persévérance, elle est devenue experte en alphabétisation.

Pour Gloria, la tâche consiste à amener les personnes analphabètes à réfléchir tout en leur apprenant à lire et à écrire la réalité qui les entoure. Pour elle, alphabétiser, c'est conscientiser: «Il faut leur faire prendre conscience que ce n'est pas de leur faute ou de celle de leurs parents s'ils sont analphabètes, mais plutôt celle du système dans lequel ils ont vécu jusqu'à maintenant.»

Dans un pays aussi pauvre que le Salvador, les jeunes, dès leur enfance, doivent contribuer par leur travail à la suivie de la famille. Les emplois qu'ils dénichent n'exigent aucune instruction: ils cirent les chaussures, lavent les pare-brise aux feux de circulation, récoltent le café, etc. De plus, l'école est souvent trop éloignée pour que les enfants puissent s'y rendre.

Pourtant, «le gouvernement est en principe responsable de l'instruction publique. Mais il sait très bien que son système répressif sera invulnérable tant et aussi longtemps qu'il saura maintenir son peuple dans l'ignorance», souligne Gloria. C'est ainsi que le pays se retrouve avec un taux d'analphabétisme supérieur à 60%.

Les besoins en «alphabétiseurs» sont immenses. Pour contrer cette carence en enseignantes et enseignants, et surtout pour éviter la dépendance d'une communauté vis-à-vis d'une personne de l'extérieur, on favorise la formation de personnes-ressources issues de la collectivité. À cette fin, Gloria forme un ou deux membres de la communauté pour qu'ils deviennent à leur tour «alphabétiseurs».

Ces nouveaux professeurs populaires savent à peine lire et écrire mais sont prêts à partager leurs connaissances avec les autres. Grâce à ces personnes-ressources, vivant au sein de la communauté, il est plus facile d'ajuster les ateliers d'alphabétisation aux horaires de travail et aux conditions de vie des participantes et participants.

L'univers dans lequel évoluent les personnes analphabètes sert de contexte à leur apprentissage et à leur prise de conscience collective. C'est par exemple à partir d'une image représentant une habitation de quartier populaire - une construction de tôle, sans eau courante, ni électricité, au plancher de terre battue - que Gloria anime une discussion entre les membres d'un groupe.

Ainsi, les participantes et participants peuvent reconnaître leur propre réalité tout en réfléchissant sur leurs conditions de vie. À la fin de cette séance, ils ont appris à lire et à écrire un nouveau mot: maison. Cette méthode d'apprentissage à l'aide d'échanges leur permet tranquillement d'apprendre à écrire

leur vie tout en la comprenant davantage.

Il y a malheureusement une ombre au tableau. J'ai constaté à regret que très peu de femmes participent à ces ateliers. En raison de leurs tâches ménagères, des enfants et du travail aux champs, elles disposent de bien peu de temps libre pour participer. De plus, nombre d'entre elles ne voient pas la nécessité, pour elles-mêmes, d'apprendre à lire.

Les membres de ces communautés ont souvent peur de se regrouper, et pour cause. Pendant trop longtemps dans l'histoire salvadorienne, l'armée considérait tout regroupement populaire comme une entreprise visant à comploter contre l'ordre établi. Ole usait donc de la répression pour dissoudre ces rassemblements dits communistes. Bien que la situation ait changé, la peur est toujours présente.

Gloria fait partie de ces militantes et militants infatigables qui luttent avec acharnement et sans répit pour une société juste et démocratique au Salvador. Cette nouvelle situation d'après-guerre ouvre la porte à tous les espoirs. Le processus de paix doit cependant être consolidé. Comment peut-on développer le pays et améliorer le niveau de vie de ses habitants si ceux-ci demeurent marginalisés? L'alphabétisation et la prise de conscience populaire qui l'accompagne sont deux éléments moteurs pour un renouveau au Salvador.

Danyka Morissette, pour
ÉducAction,
Salvador, 3 février 1993

Une Revue...

pour le plaisir d'apprendre

J'ai fait la découverte de la revue *Le Monde alphabétique* il y a environ un an. À cette époque, je revenais à l'éducation, et plus particulièrement à l'éducation des adultes, après un long cycle de vie et d'expériences de travail dans diverses sphères d'activités. l'amorçais parallèlement une formation universitaire en andragogie et j'étais à l'affût de connaissances qui allaient à la fois alimenter ma réflexion et guider ma pratique.

La lecture des quatre numéros déjà parus du *Monde alphabétique* a été et demeure un temps fort de ma réflexion; à chaque fois que je reprends un numéro, je découvre ou redécouvre un article, une citation, une référence, une expérience qui attirent mon attention et me donnent le goût de poursuivre plus à fond l'exploration.

Deux sujets, abordés à l'intérieur de la rubrique «Dossier», m'ont particulièrement intéressée. J'ai lu avec un grand plaisir et une curiosité soutenue le dossier sur la métacognition, qui inaugurait brillamment le premier numéro et celui qui a suivi sur le processus d'apprentissage et les diverses approches pouvant le faciliter. Voilà des articles écrits avec une rigueur certaine et présentant une «mosaïque de réflexions» sur un même thème, réflexions qui contribuent à élargir nos perspectives et approfondir nos connaissances des modèles théoriques. Il me semble important pour enrichir nos pratiques, les définir ou les évaluer, de puiser à la source auprès de ces penseurs, théoriciens ou praticiens de l'apprentissage.

Les articles sur la lecture et le plaisir de lire ont également capté mon attention. Influencée comme plusieurs par le point de vue de Daniel Pennac, je porte cette préoccupation de faire découvrir le plaisir de lire. Plusieurs articles font état de cette recherche et témoignent d'expériences réalisées auprès des apprenants.

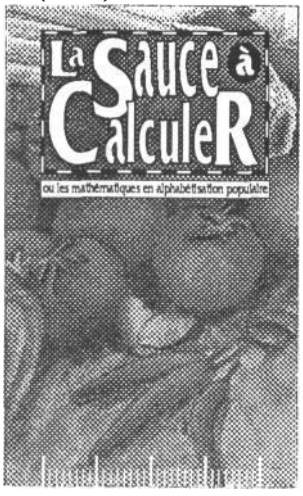
On pourrait dire encore beaucoup de choses de cette revue, que je considère très intéressante et très stimulante. La mise en page soignée, la diversité, l'intérêt et la pertinence des sujets traités concourent à en faire une revue spécialisée qui demeure pourtant largement accessible à toute personne attentive au développement, ici comme ailleurs, de l'alphabétisation des adultes.

Louise Crépeau
Montréal, 5 février 1993

À VOIR, À LIRE...

LA SAUCE À... CALCULER

Vidéo de 28 minutes, réalisée par André Vanasse, des Productions Bonsaï(1993)



La conception pédagogique de cette vidéo, produite pour le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec et le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, a été assurée par Claude Janvier, professeur et chercheur au Centre interdisciplinaire de recherche sur l'apprentissage et le développement en éducation (Cirade) de l'Université du Québec à Montréal.

Diane et Lucie, deux animatrices du Carrefour d'éducation populaire de Pointe St-Charles à Montréal ont décidé, après avoir suivi la formation offerte par le Regroupement et dispensée par Claude Janvier, de changer leur façon d'intervenir en enseignement des mathématiques aux adultes.

La vidéo nous les montre en pleine action, en atelier avec les participantes et participants de leurs groupes. La nécessité de partir des compétences des adultes et de recourir à des modèles connus, dont celui de l'argent, fait partie des principes pédagogiques avancés dans ce document, qui reprend les éléments de la formation. On y propose aussi d'intégrer les mathématiques au français en réalisant un projet collectif.

Ces principes permettent de mettre en valeur certaines compétences des adultes en favorisant le calcul mental et en encourageant les adultes à trouver par estimation les solutions à des problèmes.

Assez tôt, dans l'histoire de l'alphabétisation populaire, on a décidé de partir de la vie courante. Comment se fait-il qu'en ce qui concerne les mathématiques, il soit si difficile de se débarrasser des livres pour les aborder avec les participantes et participants? Cette vidéo propose des pistes pour y parvenir.

Berthe Lacharité

Bientôt disponible au RGPAQ
Téléphone : (514) 277-9976

FRANCHIR LE SILENCE

un film sur l'alphabétisation, par C. Jaiko

Le documentaire **Franchir le silence** constitue un outil de sensibilisation de premier ordre autant pour les intervenantes et intervenants en atelier d'alphabétisation qu'en milieu scolaire. D'une durée d'une heure, cette production du Centre ontarien de l'Office nationale du film offre de vibrants témoignages d'apprenantes et apprenants âgés de 20 à 70 ans. Une copie VHS se vend 26,95$ avant taxes.

Disponible à **la** cinémathèque **de l'ONF de la région de Québec**
Téléphone : 1 (800) 363-0328

LE LIVRE DE L'ANNÉE INTERNATIONALE

publié par La Fondation Alpha Pop, en collaboration avec le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec

Un recueil d'une centaine de textes conçus et rédigés par des participante et participantes des ateliers d'alphabétisation populaire de toutes les régions du Québec. Des dessins produits dans les ateliers, ainsi que quelques textes de présentation des différentes régions, viennent agrémenter le tout.

Les auteurs de ce livre - Guy, Christian, Micheline, Laurette, Réjeanne, Gabrielle, Denis, Jacques, Jeanne, Manuel, Enrico, Emilia, Manon et beaucoup d'autres - ont une chose en commun : hier encore, ils et elles n'auraient pas pu écrire ni même lire les textes de ce recueil... Alors, imaginez leur satisfaction, leur fierté d'avoir pu contribuer à l'écriture d'un livre!

Le livre de l'Année internationale témoigne de la fierté de ces adultes, qui ont enfin le pouvoir de communiquer leurs pensées, qui ont enfin la possibilité de rédiger une première lettre, de transmettre leurs souhaits.

Le livre de l'Année internationale permet aussi d'entrevoir, à travers les yeux de ceux et celles qui les vivent, les problèmes engendrés par l'analphabétisme ainsi

que les difficultés rencontrées lors de l'apprentissage.

Bref, un livre qu'il faut lire pour mieux saisir les différentes facettes de l'analphabétisme. Un livre qui nous aide à comprendre les personnes analphabètes. Un livre qui permettra de faire avancer la cause de l'alphabétisation populaire.

Nicole Lachapelle

Disponible à La Fondation Alpha Pop
Téléphone : (514) 277-9957

STRATÉGIES D'ALPHABÉTISATION DANS LE MOUVEMENT ASSOCIATIF
sous la direction de Jean-Paul Hautecoeur

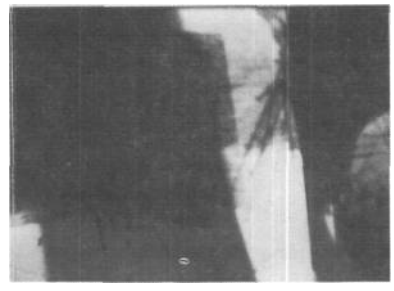
Cet ouvrage résume les communications et les commentaires des participantes et participants au séminaire de Namur, qui s'est déroulé du 11 au 13 octobre 1991. Ce séminaire sur les stratégies d'alphabétisation dans le mouvement associatif a été organisé avec l'appui du Commissariat général aux relations internationales de la communauté française de Belgique. Le séminaire rassemblait les auteurs de textes à paraître dans l'ouvrage de la série **Alpha - Recherches en alphabétisation** traitant des stratégies du mouvement associatif en alphabétisation.

Lors de cette rencontre internationale, initiative de l'Institut de l'Unesco pour l'Éducation de la région Europe, les participantes et participants ont analysé une quinzaine de projets locaux et présenté des stratégies d'intervention afin de pouvoir les expérimenter dans d'autres organisations non gouvernementales des pays industrialisés.

La rencontre devait donc permettre aux auteurs «d'améliorer le manuscrit, d'esquisser une synthèse des stratégies locales, de souligner les questions importantes qui se posent à l'ensemble du mouvement associatif.» Le séminaire avait comme objectif global de «préciser l'identité du mouvement associatif engagé dans l'alphabétisation, en expliciter les différences, les orientations, les enjeux actuels et élaborer des projets de collaboration (...)»

Disponible au CDEACF
Téléphone : (514) 844-3674

ALPHA 92. RECHERCHES EN ALPHABETISATION
sous *la direction de Jean-Paul Hautecoeur*



Ouvrage collectif coordonné par l'Institut de l'Unesco pour l'Éducation à Hambourg et réalisé dans le cadre du programme de recherche-action de l'Institut sur les stratégies d'alphabétisation dans les pays industrialisés. Cette collection n'en est pas à sa première publication. En effet, depuis le premier **Alpha,** publié en 1980 par le ministère de l'Éducation du Québec - et pour les deux dernières parutions, produites conjointement par le ministère de l'Éducation et l'Institut de l'Unesco pour l'Éducation - ce recueil de textes et de recherches sur l'alphabétisation paraît pratiquement tous les deux ans, sous la direction de Jean-Paul Hautecoeur.

Les stratégies du mouvement associatif en alphabétisation constituent le thème général **d'Alpha 92,** qui a également servi à rassembler les auteurs de ce recueil en séminaire à Namur en octobre 1991. Les auteurs y présentent des projets ou y décrivent des stratégies d'intervention dans des pays industrialisés comme la Belgique, la France, le Portugal, le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Espagne et le Canada.

Les textes parlent d'alphabétisation et de développement communautaire dans des quartiers populaires, de recherche participative avec les apprenantes et apprenants, du mouvement des femmes en alphabétisation et de beaucoup d'autres tactiques et expériences du mouvement associatif dans les pays respectifs des auteurs et de leurs associations.

Alpha 92 cherche à évaluer la place qu'occupent aujourd'hui les mouvements associatifs en alphabétisation des pays industrialisés (jeunes, femmes, groupes interculturels, etc.) et il cherche à montrer le rôle qu'assument ces associations en dispensant des «services de première nécessité, (...) le plus souvent relégués dans les oeuvres bénévoles ou délégués aux programmes d'emplois temporaires à très court terme.» L'ouvrage collectif montre que les mouvements associatifs assurent «l'expression politique des sans-voix; (...)(il) a pour but de mieux faire connaître la recherche actuelle du mouvement associatif, singularisée dans les principales fonctions (...) énumérées.»

Disponible au CDEACF
Téléphone : (514) 844-3674

LA PAUVRETÉ CHANGE-TELLE NOS PRATIQUES? PROPOS D'INTERVENANTES ET D'ENSEIGNANTES

par *Lise Fortin (et al)*

Produite par un collectif de femmes, cette recherche est le fruit d'une collaboration entre Relais-Femmes et le Conseil canadien de développement social, bureau de Québec.

L'objectif de l'enquête était de «documenter le phénomène de l'appauvrissement des femmes», les conséquences et les changements dans les pratiques des organismes qui doivent quotidiennement faire face à cette pauvreté, ainsi que les solutions mises en oeuvre de même que les pistes de solutions à promouvoir.

Cette recherche est «née des interrogations et inquiétudes de plusieurs intervenantes de groupes autonomes de femmes face à la pauvreté grandissante à Montréal et à ses impacts quant à l'intervention et au mandat même des organismes concernés.»

L'enquête touche les quartiers St-Michel, Villeray et Petite-Patrie, d'une part, ensuite les quartiers Hochelaga-Maisonneuve et Centre-Sud, et finalement, les quartiers St-Henri, Petite-Bourgogne et Pointe Saint-Charles. Les intervenantes d'organismes comme les groupes autonomes de femmes, les CLSC et certaines écoles, ont été rencontrées.

Le rapport de recherche est divisé en quatre parties : la pauvreté des femmes telle que perçue par les intervenantes et enseignantes, la perception qu'elles ont de l'application du Plan du ministre Page et de l'aide sociale, l'impact de la pauvreté sur les demandes dans les organismes et finalement la recherche et l'évaluation de solutions.

Disponible au CDEACF
Téléphone : (514) 844-3674

LE B.S. MYTHES ET RÉALITÉS. GUIDE DE CONSCIENTISATION

par Marc-André Deniger

Ce guide de conscientisation, publié par le Conseil canadien de développement social et le Front commun des personnes assistées sociales, part de plusieurs questions: «Comment, par qui et pourquoi les mythes et les préjugés à l'endroit des personnes assistées sociales sont-ils produits et reproduits? Le "comment" s'interroge sur les mécanismes par lesquels ces préjugés sont socialement construits, transmis et renforcés. La question "par qui" cherche à identifier les acteurs sociaux reproduisant ces préjugés, qui individualisent les causes des problèmes sociaux. Le "pourquoi" propose une analyse des fonctions de ces préjugés; à quoi servent-ils? Que justifient-ils au plan des politiques sociales et à celui des décisions politiques des gouvernements?»

L'outil, conçu pour répondre à ces questions, s'inscrit dans une recherche de réflexion et une action émancipatrice. La démarche «s'inscrit résolument dans une perspective de conscientisation, qui repose sur un parti pris favorable envers les personnes assistées sociales et qui veut contribuer activement à la promotion des droits de ces mêmes personnes, ainsi qu'à leur épanouissement et à leur pleine intégration dans la société québécoise.»

C'est sur une action que débouche le guide, puisqu'il propose aux personnes assistées sociales de s'unir pour agir et réagir ensemble, par une démarche d'analyse, de prise de conscience et divers moyens d'action : revendications visant à améliorer les conditions socio-économiques, remise en question des pratiques actuelles qui responsabilisent les personnes plutôt que de s'attaquer au problème de société, et participation à des initiatives d'éducation du public. Le guide propose également l'utilisation de matériel et d'instruments comme la vidéo, les jeux de rôle et autres outils d'animation.

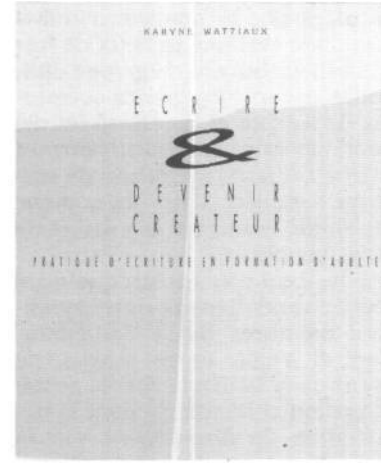
Disponible au CDEACF
Téléphone : (514) 844-3674

ÉCRIRE ET DEVENIR CRÉATEUR.PRATIQUE D'ÉCRITURE EN FORMATION D'ADULTE

par Karyne Wattiaux

L'auteur, membre du Collectif d'alphabétisation de Bruxelles, relate son expérience au sein du collectif. Elle raconte d'où est parti le projet de s'approprier le pouvoir de s'exprimer par l'écrit, de faire de l'écrit un instrument de liberté pour les participantes et participants aux ateliers d'écriture.

Elle y communique son expérience et celle du groupe, et présente «la grande et les petites histoires qui la menèrent aux ateliers d'écriture.» Elle dévoile «le dessus



et le dessous du pourquoi et du comment des démarches.» Elle nous entraîne dans «six ateliers commentés pour des groupes allant du débutant à l'expérimenté.»

En somme, elle refait avec nous le parcours de «l'apprentissage d'une technique d'alphabétisation d'abord expérimentale, maintenant outil quotidien au Collectif d'alphabétisation.»

Disponible au Collectif d'alphabétisation
12, rue de Rome, Bruxelles, Belgique

DÉMARCHE CSN EN ALPHABÉTISATION

par le Service de recherche de la CSN

Ce document sur l'alphabétisation fait état du rapport et des résultats d'une enquête menée par la Confédération des syndicats nationaux sur la formation de base. Il constitue également la démarche de la CSN en alphabétisation, adoptée par le Conseil confédéral en septembre 1992.

L'enquête avait pour objectifs de «dresser un tableau des aptitudes de base (des) membres en lecture et en calcul, (...) présenter des données sur le nombre d'individus dans certains milieux de travail qui éprouvent de graves difficultés devant des tâches courantes de lecture et de calcul (et de) développer un instrument pouvant permettre (aux) syndicats de mesurer l'ampleur d'un phénomène qui limite l'exercice des droits de leurs membres.»

Le rapport conclut sur quelques recommandations pour les syndicats membres de la Confédération. Il s'agit, entre autres, de poursuivre la démarche de sensibilisation et les efforts pour la négociation de dispositions sur la formation dans les conventions. La CSN invite aussi «tous les intervenants dans le domaine de la formation à promouvoir (...) l'amélioration des connaissances en lecture, écriture et calcul (...) en collaboration avec le réseau public d'éducation et les groupes populaires en alphabétisation.»

Disponible à la CSN
Téléphone : (514) 598-2171

109. DU SANG NEUF POUR QUE CIRCULE L'INFORMATION... SIMPLEMENT

revue mensuelle destinée aux lectrices et lecteurs débutants

L'organisme Création Lecture et Son lance deux numéros «expérimentaux» d'une nouvelle revue qui s'adresse aux adultes. Il s'agit d'une revue d'information générale avec différentes chroniques : métiers et professions, culture et société, nutrition, santé, etc. **109** présente Dan Bigras en entrevue dans ce premier numéro de mars 1993.

«La revue s'inscrit dans un processus d'expérimentation auprès de centaines d'organismes et d'intervenants en alphabétisation et en francisation dans différentes régions du Québec. (...) avec la sortie du deuxième numéro (...) un questionnaire d'évaluation sera inséré.»

Danielle Jean

Disponible à Création Lecture et Son
Téléphone : (514) 849-4750

L'ANALPHABÉTISME ET LA PAUVRETÉ. UNE VUE DE L'INTÉRIEUR

par l'Organisation nationale anti-pauvreté

Quand pauvreté rime avec analphabétisme!

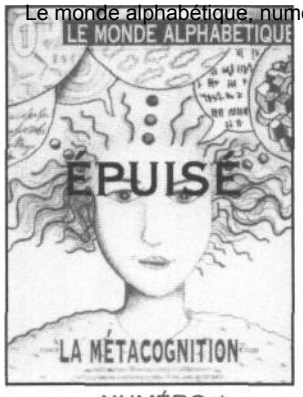
L'Organisation nationale anti-pauvreté (ONAP), un organisme qui cherche à exprimer le point de vue des personnes pauvres, vient de publier une recherche participative sur le thème «pauvreté et analphabétisme». Cette recherche, réalisée avec la participation de 105 personnes analphabètes et de 119 personnes intervenantes en alphabétisation ou en milieu populaire, illustre de façon claire et concise le lien étroit qui existe entre pauvreté et analphabétisme. Il en ressort, par exemple, que 83% des personnes analphabètes interrogées proviennent d'un milieu familial économiquement démuni.

Cette recherche n'a pas la prétention d'être une étude statistique. Elle vise plutôt à donner la parole aux personnes analphabètes et à illustrer au moyen de témoignages l'influence de la-pauvreté dans le processus d'éducation.

Une conclusion s'en dégage: on ne peut pas lutter vraiment contre l'analphabétisme si on ne lutte pas contre la pauvreté. L'alphabétisation seule ne constitue que très rarement un moyen pour sortir de la pauvreté. En résumé, un document qui suscite beaucoup de réflexions. Il s'agit d'une étude pan-canadienne et la réalité spécifique du Québec n'est cependant donc pas très présente. A quand l'équivalent pour le Québec?

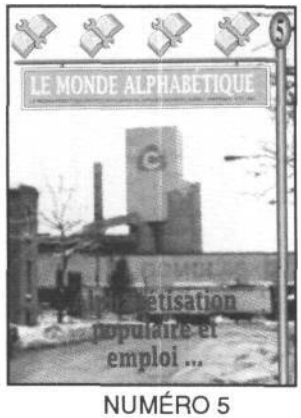
Jean-François Aubin

Disponible au CDEACF
Téléphone : (514) 844-3674



NUMÉRO 1

NUMÉRO 3



NUMÉRO 5

NUMÉRO 2

NUMÉRO 4

BON DE COMMANDE

Tarif: 8,00$ le numéro

☐ Veuillez me faire parvenir
exemplaire (s) du Monde alphabétique No_____

Je vous fais parvenir un chèque au montant de _____
(Ajouter 2,00$ pour les frais de poste)

Nom _____

Organisme _____

Adresse _____

Ville _____ Province _____ Pays _____

Code postal _____ Téléphone (____) _____

LE REGROUPEMENT DES GROUPES POPULAIRES EN ALPHABÉTISATION DU QUÉBEC
5040, Boulevard St-Laurent, Montréal H2T 1R7 Téléphone (514) 277-9976 Télécopieur (514) 277-2044

Le monde alphabétique, numéro 5, printemps-été 1993 : Alphabétisation populaire et emploi… - RGPAQ