



Université du Québec à Montréal

Case postale 8888 Succursale A
Montréal P.Q. H3C 3P8
Téléphone (514) 282 7308

Service de l'éducation permanente
Entente UQAM CSN FTQ
sur la formation syndicale

Le PROTOCOLE D'ENTENTE UQAM-CSN-FTQ
SUR LA FORMATION

Mémoire présenté à la Commission d'étude sur la formation
professionnelle et socio-culturelle des adultes

Décembre 1980.

TABLE DES MATIERES

	Page
Avant-propos	i
L'origine du projet	1
Les usagers du Protocole	11
La participation des usagers	17
Une nouvelle démarche pédagogique	19
La place du Protocole UQAM-CSN-FTQ dans l'université	25
La spécificité de l'intervention universitaire	32
Recommandations	36
Annexe	39

PLAN DU DOCUMENT

	Page
1. INTRODUCTION	44
2. LE "SERVICE A LA COLLECTIVITE": QUELQUES CAS D'INTERVENTION UNIVERSITAIRE	47
2.1 Le milieu agricole	47
2.2 Le milieu de travail	54
2.3 La question féminine	62
3. L'UNIVERSITE ET LE SERVICE A LA COLLECTIVITE	66
3.1 L'action collective: sa réalité, son dynamisme et les liens avec la recherche et la formation	66
3.2 L'apport de l'Université dans un contexte d'action collective	69
4. RECOMMANDATIONS	79

Avant-propos

Le Protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ sur la formation constitue une expérience novatrice dans le champ de la formation socio-culturelle des adultes. Le Protocole permet la réalisation d'activités de formation destinées aux travailleurs syndiqués, à la demande et selon les besoins de ceux-ci, dans une démarche de promotion collective. En ce sens, il s'inscrit à l'intérieur du cadre des préoccupations qu'a définies la Commission. Il nous est donc apparu pertinent de présenter aux membres de la Commission un bref aperçu de notre expérience, de ses acquis ainsi que des questions et défis qu'elle soulève.

Nous avons cru bon de déposer avec notre mémoire un document réalisé en 1977 pour le compte du Conseil des universités, document qui présente la mission des Services à la collectivité dans les universités. La lecture de ce texte constitue en quelque sorte un prérequis au mémoire puisqu'il situe la problématique à travers laquelle s'est développé le Protocole, et qu'il permet d'en comprendre les enjeux.

Nous avons tenté, par notre mémoire, de dresser le portrait du Protocole au stade actuel de son développement. Pour ce faire, nous avons cru utile de décrire sa structure, quelques-unes de ses réalisations et surtout la démarche qui sous-tend ses projets ainsi que la place et le rôle des usagers dans celle-ci. Nous y décrivons

également la place du Protocole dans l'université, ce qui permet de saisir comment la mission des services à la collectivité s'est articulée concrètement et de mesurer la distance qui reste à parcourir.

Plutôt que de tenter de définir ce que devrait être la formation socio-culturelle des adultes, nous avons préféré décrire ce qu'elle veut être dans le cadre du Protocole, en espérant ainsi fournir à la Commission des indices sur ce qu'elle pourrait être dans un contexte plus vaste.

L'ORIGINE DU PROJET

En 1971, une première concertation entre les principales universités et le mouvement syndical québécois devait donner naissance à l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), centre de recherche interuniversitaire, géré conjointement par les universités et le mouvement syndical et financé principalement par des fonds gouvernementaux.

A l'occasion des discussions qui ont présidé à la création de l'IRAT, les centrales syndicales se sont vues offrir par l'Université du Québec à Montréal sa collaboration à la réalisation d'activités de formation. On entreprit alors une démarche de réflexion et de recherche afin de déterminer quels pourraient être les paramètres de cette collaboration. Pour ce faire, l'université convint d'embaucher un chercheur, choisi par les deux centrales intéressées au projet, pour d'abord réaliser, à titre d'expériences-pilotes, des activités de formation syndicales faisant appel à des ressources universitaires; et ensuite dégager de ces projets les grandes lignes devant caractériser les modalités d'une collaboration et faire des recommandations aux trois parties.

Au terme de cette phase exploratoire, qui devait durer plus de quatre ans, les parties en concrétisent les acquis par la signature du Protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ sur la formation syndicale en janvier 1976.

Michel Lizée, coordonnateur du protocole à ses débuts, identifie les principaux éléments de l'entente de la façon suivante:

- "1. Le protocole" a pour objet de rendre accessibles aux travailleurs et à leurs organisations syndicales les ressources humaines et techniques de l'université, dans le cadre d'activités d'éducation non créditées" ou de recherche définies et élaborées par les centrales.
2. Il est géré par les trois parties signataires, en dehors des structures régulières de l'université, dans le cadre d'un comité conjoint paritaire et décisionnel où chaque partie dispose d'un droit de veto.
3. Chaque centrale syndicale se voit reconnaître sa "responsabilité primordiale dans la conception et l'application de programmes de formation adaptés aux besoins et à l'action des travailleurs organisés", et en ce sens, exerce une responsabilité directe et immédiate sur le déroulement des activités de recherche et de formation qui se font chez elle.
4. Il n'y a pas de programme formalisé défini à l'avance, ni diplomation, mais un ensemble de projets distincts ébauchés par et avec le mouvement syndical en fonction de ses besoins, projets s'insérant dans les programmes syndicaux de formation et de recherche.
5. Mis à part le coordonnateur du protocole, il n'y a pas de professeurs rattachés spécifiquement au programme. Le but du protocole est de rendre accessible l'ensemble des ressources universitaires. En ce

sens, l'Université s'est engagée à privilégier des mécanismes d'intégration des activités du protocole aux tâches normales d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité de l'ensemble des salariés et départements de l'université. "1

Le protocole est maintenant dans sa cinquième année d'opération. On peut dès lors tenter de définir avec plus d'acuité la nature du protocole et de lui donner une dimension plus concrète par la description de quelques-unes de ses réalisations. On pourra ainsi mettre en lumière les mécanismes d'élaboration des projets, la participation des usagers et divers paramètres que nous pourrions systématiser par la suite. Les quelques exemples décrits ici illustrent concrètement les principes d'intervention mis de l'avant dans le cadre du Protocole. On trouvera une liste exhaustive des projets réalisés en annexe.

- Formation en santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail est un secteur identifié comme prioritaire par le Comité conjoint. En effet, il s'agit d'un domaine où les besoins de formation sont énormes étant donné, d'une part, la multiplicité des agressions que subissent les travailleurs dans le milieu de travail et la nécessité pour ceux-ci d'en comprendre les mécanismes, les conséquences et les remèdes et, d'autre part, le contexte des changements actuels qui modifie le visage des intervenants sous l'égide de la loi 17.

1 Lizée, Michel: "Ressources universitaire et travailleurs syndiqués: l'expérience d'un programme conjoint université-syndicat" Revue internationale d'action communautaire, vol 43 no 3, printemps 1980. Les passages entre guillemets sont extraits du texte du protocole d'entente fourni en annexe.

Comme en témoigne le tableau suivant, le nombre d'activités de formation requérant la participation d'universitaires ainsi que le nombre de participants rejoints par ces activités n'a cessé de croître.

Période	Nombre de sessions	Nombre de participants
1977-1978	11	315
1978-1979	22	775
1979-1980	36	890

Ces sessions peuvent prendre plusieurs formes:

- Formation de formateurs

Ces sessions visent à former des militants syndicaux afin que ceux-ci puissent à leur tour animer des sessions de formation et assurer ainsi la sensibilisation et la formation auprès d'un auditoire beaucoup plus vaste. Dans ce cadre, l'universitaire apporte à des militants déjà conscientisés une vision synthétique de l'ensemble de la problématique de la santé au travail.

- Formation de base

Ces sessions rejoignent les participants pour la première fois et sont l'occasion de les familiariser à la problématique générale de la réponse de l'organisme aux conditions adverses de l'environnement de travail. La participation de l'universitaire porte plus spécifiquement sur les effets de certaines conditions de travail, selon les intérêts des participants qui proviennent généralement d'une même région, d'un même secteur ou d'une même entreprise.

- Formation spécialisée

Ces sessions portent sur un agresseur du milieu de travail en particulier. Jusqu'ici, ces sessions ont eu comme thèmes le bruit, les poussières ou la vision en milieu de travail. On peut y définir

plus en profondeur la nature de l'agresseur, les effets sur la santé, les moyens de protection, etc.

La participation des ressources professorales à l'intérieur de ces sessions varie de deux heures à deux jours. On peut toutefois faire ressortir deux points importants qui caractérisent cette participation au travers de toutes ces activités de formation.

- Il s'agit d'activités de formation syndicales et à ce titre ce sont les organisations syndicales qui définissent le contenu et la démarche des sessions. La participation de l'universitaire s'intègre donc dans une dynamique de promotion collective propre aux travailleurs syndiqués et dont ceux-ci sont les maîtres d'oeuvre.

- Les connaissances techniques et scientifiques de l'universitaire sont exposées en fonction des intérêts des participants et en réponse aux questions que ces derniers formulent. Il s'agit donc d'une pédagogie de type interactif où le contenu scientifique est déterminé à chaque fois par les interrogations formulées, les besoins de connaissance exprimés. Le point de départ de cette démarche de formation est donc la somme des connaissances concrètes que les participants tirent de leur vécu.

- Etude des effets des conditions de travail dans les abattoirs sur la santé des travailleurs et travailleuses.

Au cours de l'été 1978, des travailleurs syndiqués d'un abattoir de volailles de l'Est du Québec, affiliés à la CSN, constatent que beaucoup d'entre eux ont des verrues, qu'ils souffrent de douleurs fréquentes aux mains, au dos, aux jambes et soupçonnent que leurs conditions de travail ne sont pas étrangères à cette situation. Leurs interrogations sont transmises, par le biais de leur permanent, au Service de génie industriel de la centrale puis au département de Sciences biologiques de l'UQAM où on constate finalement l'absence de données sur le sujet. Des consultations ont lieu. La Fédération du commerce de la CSN dépose finalement au Comité conjoint une demande de recherche et une équipe de chercheurs est mise sur pied, formée de Donna Mergler, professeur au département des Sciences biologiques, d'une étudiante en maîtrise et d'une assistante de recherche. Le projet a été financé à même les fonds du Protocole (\$1,575) et le Fonds institutionnel de recherche (\$8,950). La CSN a défrayé les coûts d'impression du questionnaire et du rapport final.

Les syndiqués d'autres abattoirs se sont montrés intéressés et les travailleurs de onze abattoirs participent finalement à l'étude. A presque toutes les étapes de la recherche, les chercheurs travaillent en collaboration avec les travailleurs et leurs représentants. Ceux-ci ont d'ailleurs fourni une contribution essentielle dans le choix des méthodes, en l'occurrence la collecte des données par questionnaire, et dans l'élaboration de ce questionnaire. A la lumière de leur connaissance concrète du milieu de travail et de ses effets sur l'organisme, de leurs commentaires et critiques, le questionnaire a connu six versions successives. Sans cet apport et fondée sur une

connaissance théorique et livresque, l'étude risquait de répondre à d'autres questions que celles que les travailleurs se posaient, sans compter que le questionnaire pouvait être mal compris. Des membres des syndicats locaux se sont également chargés de la distribution et de la collecte des questionnaires parmi leurs collègues.

Au terme de l'étude, les résultats ont été transmis à plus d'une cinquantaine de travailleurs et travailleuses, au cours d'une session de formation de deux jours. Dix abattoirs étaient représentés. Cette session était pour les travailleurs l'occasion de s'approprier les résultats de l'étude afin de pouvoir les utiliser dans leur lutte pour l'assainissement de leurs milieux de travail.

- Projet de recherche sur la fermeture d'une usine de pâte cellulosique.

Lorsque la Compagnie ITT décide, à l'automne 1979, de fermer son usine de pâte cellulosique de Port Cartier, elle ne manque pas de soulever maintes questions chez les travailleurs de l'usine. Pour savoir si cette décision était fondée et déterminer une position syndicale, il fallait être en mesure de situer cette fermeture dans son contexte économique et historique.

Face aux besoins exprimés des travailleurs touchés par cette décision, le Syndicat canadien des travailleurs du papier, affilié à la FTQ demande au Comité conjoint s'il est possible d'utiliser les ressources de l'Université pour identifier les fondements possibles de cette fermeture. Un professeur du département de science économique, M. Claude Fluet, se montre disponible pour effectuer une recherche sur la question. Les délais de production sont particulièrement courts et on ne peut respecter les délais institutionnels de

l'aide financière aux chercheurs pour l'embauche d'assistants de recherche. C'est donc le comité conjoint UQAM-CSN-FTQ qui, à même des ressources limitées, avancera lui-même les fonds nécessaires à l'embauche de deux assistants de recherche. Par la suite, le Fonds institutionnel de recherche (UQAM) remboursa les sommes avancées en reconnaissant la pertinence de la recherche entreprise.

La recherche mit en lumière que la compagnie avait nettement sur-évalué les perspectives d'expansion du marché et sous-évalué ses coûts de production. Considérant les sommes énormes nécessaires à la relance de l'entreprise, il était illusoire pour les travailleurs de chercher à revendiquer dans ce sens. Les résultats de la recherche furent rapidement communiqués aux travailleurs qui purent de cette façon orienter leur décision en évitant des avenues qui auraient pu s'avérer stériles et coûteuses.

- Projets de recherche et de formation sur l'organisation du travail.

a) Les syndiqué(e)s d'une usine de chaussures, affilié(e)s à la CSN sont payés à la pièce. Ce système de rémunération au rendement suscite des interrogations de deux ordres. Premièrement, on s'interroge sur les principes de gestion ainsi que sur le contexte économique général qui président à l'établissement d'un tel système de rémunération. Deuxièmement, on aimerait pouvoir se faire une idée d'ensemble de l'organisation du procès de travail tel qu'il se concrétise à l'usine de chaussure. L'intérêt du questionnement des travailleurs est de pouvoir formuler, sur une base scientifique, leurs revendications sur le mode de rémunération et sur l'organisation du travail à leur usine.

Le syndicat local s'adresse donc à la centrale pour lui demander les ressources nécessaires. Suite à cette demande, la centrale fera appel, dans le cadre du Protocole, au professeur Jean-Marc Piotte du département des sciences politiques de l'UQAM. Le projet qui s'élabore alors a deux volets: un de formation sur l'organisation du travail (taylorisme, division du travail), un autre de recherche sur le procès de travail à l'usine de chaussures en question. Ces deux volets sont nécessairement interactifs. Ils s'inscrivent dans une démarche dynamique de développement et d'appropriation de connaissances.

La participation du professeur est permise par l'obtention d'un dégrèvement pour formation liée aux services à la collectivité. De plus, le professeur a obtenu de l'université un budget de \$4,000 pour sa recherche; le projet peut maintenant se réaliser à partir de janvier 1981.

Répondant à des besoins de connaissances précis, ce projet implique un engagement réciproque de l'universitaire et des travailleurs. Il vise non seulement la production de connaissances nouvelles mais aussi leur appropriation par les travailleurs dans le cadre d'une transformation de leurs conditions de travail. Le savoir universitaire se donne une dimension concrète de promotion collective.

b) Des travailleurs du département de produits surgelés d'une grande chaîne d'alimentation en détail, et syndiqués à l'Union des employés de Commerce (FTQ), vivent une expérience-pilote d'implantation par l'employeur d'un programme de qualité de vie au travail. L'organisation classique du travail change: équipes de production semi-autonomes, participation aux décisions, polyvalence et enrichissement des tâches, rythme de production différent, etc...

Le syndicat est invité tardivement à participer à l'expérience déjà en cours. Il demande un délai d'un an afin d'en étudier toutes les implications pour les membres et pour le maintien de la vie syndicale. Il entreprend donc une recherche "sur le terrain" pour mieux définir ses positions.

Un comité de travail est mis sur pied par le Conseil provincial de l'Union qui, avec l'aide d'une recherchiste de la FTQ entreprendra l'étude. Il se pose alors le problème de l'encadrement technique.

Une demande est faite par le syndicat et la FTQ au comité conjoint UQAM-CSN-FTQ pour obtenir les services d'une personne-ressource apte à encadrer la démarche syndicale. Après discussion, c'est Michel Lizée, à cette époque, coordonnateur du protocole, qui est assigné à cette tâche.

Le travail consiste à assister techniquement les membres du comité et la recherchiste, afin que les connaissances théoriques et pratiques sur le dossier de la "Q.V.T." soient connues et maîtrisées par le syndicat.

LES USAGERS DU PROTOCOLE

Qui sont-ils?

Le protocole étant une entente où l'Université offre des services à la CSN et à la FTQ, les usagers sont des travailleurs syndiqués, affiliés à ces centrales. Les diverses activités de formation rejoignent tous les échelons des organisations syndicales: membres des exécutifs locaux, membres de comités, militants de la base, permanents syndicaux, et de tous les secteurs d'activité économique, qu'il s'agisse de l'industrie, du secteur primaire, des services ou des secteurs privé et public. Dans le cas des activités de recherche, elles s'adressent soit directement aux syndiqués, soit indirectement par le biais de leurs organisations.

L'accès

Le Protocole met l'ensemble des ressources humaines et physiques de l'Université au service des travailleurs des deux centrales, ceux-ci ayant accès à ces ressources par le biais de leurs structures syndicales. Pour ce qui est des activités de formation, c'est donc par le biais des programmes de formation des organisations syndicales que les travailleurs et leurs représentants ont accès aux ressources universitaires. Lorsqu'une instance syndicale envisage la mise sur pied d'une activité de formation (qu'il s'agisse d'une seule activité ou d'un programme d'activités) où l'utilisation des ressources professorales universitaires est jugée utile et pertinente, une demande est déposée au Comité conjoint. Les ressources professorales intéressées sont mises en contact avec l'organisme demandeur et c'est conjointement que s'élaborent le contenu et la démarche de l'activité. Comme il s'agit d'abord et avant tout d'une activité de formation syndicale, c'est l'organisme demandeur qui est le premier définisseur

des besoins et donc des moyens à prendre pour y répondre. L'universitaire est appelé à jouer principalement un rôle de soutien technique, apportant ses connaissances scientifiques et pédagogiques. Il faut bien comprendre que, pour les usagers, il ne s'agit pas d'apprendre pour apprendre. Le besoin de formation provient d'une situation problème qui exige une réponse, une action collective. C'est pourquoi l'intervention de l'universitaire doit nécessairement s'enchâsser dans le cadre plus global d'une session de formation syndicale où l'information scientifique et technique n'est qu'un des éléments pour en arriver à une solution.

Une fois le programme défini, l'activité est offerte aux membres par la voie des différents organes de diffusion à l'intérieur des centrales. Donc tous les travailleurs affiliés à l'une ou l'autre des deux centrales participant au protocole ont accès à l'ensemble des programmes de formation mis sur pied par les centrales en collaboration avec les ressources de l'université mises à contribution. Cet accès connaît toutefois dans les faits des limitations sérieuses.

En effet, en l'absence d'une politique gouvernementale reconnaissant véritablement le droit des travailleurs à des congés-éducation payés, le coût de la participation doit être assumé par les travailleurs syndiqués. Bien que quelques syndicats aient obtenu dans leur convention collective l'inclusion d'une clause instituant une banque de congés d'éducation payés par l'employeur, dans la majorité des cas, les syndiqués doivent s'absenter sans solde (congés pour activités syndicales par exemple) et on doit leur rembourser les salaires perdus, les dépenses encourues, etc.

Les subventions à la formation accordées depuis quelques années par les gouvernements provinciaux et fédéraux aux centrales

syndicales ont contribué à soulager le fardeau financier des programmes syndicaux de formation.

Ces subventions n'ont toutefois pas de caractère permanent puisqu'elles sont renouvelées chaque année et donc sujettes à disparaître éventuellement. De plus, les fonds alloués sont insuffisants. On ne saurait donc voir là une véritable solution.

Ces coûts rendant souvent prohibitifs un accroissement de la participation aux activités de formation syndicale, la participation reste donc bien en deçà des besoins ressentis. L'expansion spectaculaire de la formation en santé et sécurité au travail s'explique bien sûr par un accroissement de la sensibilisation sur ces questions, mais aussi par le fait que la Commission sur la santé et la sécurité au travail (CSST) a mis sur pied un programme de subvention accordant \$50 par jour par participant pour compenser la perte de salaire.

Ces obstacles d'ordre économique nécessitent souvent la tenue d'activités de formation en dehors des heures de travail; on substitue alors au coût financier un coût social considérable. Il faut une bonne dose de courage et de détermination pour entreprendre un processus d'éducation après une journée de travail aux dépens de

heures de détente et de loisirs. On ne saurait parler d'une véritable accessibilité à l'éducation des adultes sans une politique cohérente et adéquate de congés-éducation payés.

Combien sont rejoints?

Pour ce qui est des activités de formation réalisées dans le cadre du Protocole, il est possible de quantifier le nombre d'usagers. En effet, pour la seule année 1978-1979, trente-six sessions

de formation ont rejoint 1213 participants. Ces activités requièrent la participation d'un universitaire pour des périodes allant d'une heure trente à trois jours. En 1979-1980, on a ainsi rejoint près de 1250 participants, et ce malgré l'absence de coordonnateur de janvier à mai.

Parallèlement, le nombre de disciplines touchées par ces activités se diversifie. En effet, les programmes de formation se sont d'abord développés dans les axes prioritaires du protocole: l'économie et la santé au travail, ce dernier secteur rejoignant 890 participants en 1979-1980. Au cours de cette même année, on assiste à la mise sur pied d'un programme de formation sur les lois sociales qui se poursuit en 1980-1981. A l'automne 1980, de nouveaux projets de formation sont acceptés, notamment sur l'organisation du travail, la condition du logement, les relations humaines et un guide juridique à l'usage des travailleurs. On peut donc raisonnablement s'attendre dans les années à venir à un accroissement substantiel du volume d'activité et du nombre de participants, si toutefois l'infrastructure du protocole et les moyens limités mis à sa disposition ne viennent pas imposer un plafonnement à cette croissance.

Par ailleurs, il faut souligner que les organisations syndicales visent, par leurs programmes de formation, à rejoindre l'ensemble de leurs membres. Les participants sont donc appelés à jouer un rôle multiplicateur en devenant eux-mêmes des agents de formations auprès de leurs compagnons et compagnes de travail. Cette volonté des centrales d'amener les travailleurs à s'approprier leur formation s'exprime de façon plus structurée dans des programmes de formation de formateurs qui s'adresse aux militants syndicaux désireux de se doter d'outils qui leur permettent de jouer plus activement ce rôle

d'agent multiplicateur.

Lorsqu'on tente d'évaluer le nombre de personnes qui profitent des activités du Protocole, on ne saurait cloisonner de façon étanche les secteurs formation et recherche. Tout d'abord parce que, du point de vue du demandeur, une demande de recherche est en définitive une demande de formation. Une demande de formation requiert que l'on mette à la disposition des usagers des connaissances déjà existantes, alors que dans le cas d'une recherche il s'agit de connaissances que personne ne possède encore. De plus, dans la plupart des cas, la nature des besoins des travailleurs en matière de formation exige souvent une recherche préliminaire étant donné que les questions prioritaires pour les travailleurs correspondent rarement aux priorités de recherche des milieux scientifiques officiels. Par ailleurs, plusieurs des projets les plus récents reflètent l'interdépendance de ces deux dimensions en ce qu'ils combinent à la fois recherche et formation dans un processus d'interactions dynamiques.

Toutefois, il est impossible de déterminer le nombre de personnes qui profitent d'une activité de recherche réalisée dans le cadre du protocole. Par exemple, dans le cas de la recherche sur les conditions de travail dans les abattoirs, un groupe de travailleurs est à l'origine de la demande initiale qui devait donner lieu à une étude où les syndiqués de onze abattoirs ont participé. Une cinquantaine de militants, représentant une dizaine d'abattoirs, ont par la suite directement participé à une session de formation où ils se sont approprié les outils nécessaires pour assurer une diffusion large des acquis de la recherche auprès de leurs 1500 confrères et consoeurs de travail. On voit ici comment peuvent s'articuler con-

crètement les dimensions recherche et formation et comment les participants à une activité de formation peuvent devenir formateurs à leur tour, jouant ainsi un rôle d'agent multiplicateur.

Par ailleurs, plusieurs demandes de renseignements originant de travailleurs d'abattoirs n'ayant pas participé à l'étude laissent croire que l'étude, selon l'étendue de la diffusion qui sera accordée au rapport, pourra être utilisée par l'ensemble des travailleurs et travailleuses des abattoirs et des établissements semblables qui, dans l'ensemble, sont soumis à des conditions de travail similaires .

LA PARTICIPATION DES USAGERS

A la définition des besoins

Comme nous l'avons vu, tous les projets du protocole, qu'il s'agisse de recherche ou de formation, doivent être initiés par l'une ou l'autre des centrales ou par les deux conjointement. C'est donc à l'intérieur des organisations syndicales que sont d'abord définis les besoins par les mécanismes de coordination et de concertation qui leur sont propres.

A la définition des contenus

Le contenu est doublement déterminé par l'utilisateur. En effet, le contenu d'une activité est d'abord déterminé en fonction des besoins ressentis par les usagers. Deuxièmement, la nature de la démarche pédagogique utilisée, qui fait appel à une participation active des usagers au processus éducatif, entraîne un ajustement dynamique du contenu qui doit répondre aux interrogations particulières de chaque groupe d'utilisateurs. Nous verrons plus loin les éléments centraux de cette démarche pédagogique.

A l'évaluation des activités

Il est généralement établi, au moment de l'acceptation d'un projet par le Comité conjoint que l'universitaire impliqué et/ou l'organisme demandeur dépose un rapport d'évaluation au terme du projet. De plus, dans la mesure du possible et selon l'intérêt particulier du projet, le Comité rencontre le responsable de l'activité à cette occasion, afin de faire avec lui le bilan de l'activité, d'en tirer les éléments susceptibles de faciliter le déroulement de projets ultérieurs. On tente donc d'assurer une continuité à travers la succession de projets, afin d'éviter la reproduction des mêmes lacunes

d'un projet à l'autre et de faire en sorte que toutes les activités profitent des acquis des expériences antérieures.

Un processus semblable s'effectue d'une session de formation à l'autre à l'intérieur d'un même programme d'activité puisqu'il est généralement de rigueur au terme d'une session d'en faire l'évaluation; ces critiques permettent à l'intervenant d'ajuster son tir au besoin, en fonction de la satisfaction ou de l'insatisfaction des usagers.

UNE NOUVELLE DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Le protocole étant le moyen par lequel l'Université met ses ressources au service d'une clientèle qu'elle ne desservait pas jusqu'ici - il s'agit donc d'un nouveau champ d'intervention, pour l'université comme pour les travailleurs syndiqués - il y a lieu de s'interroger sur les acquis et des difficultés d'un processus de transmission de savoirs dont les données sont nouvelles.

En effet, l'universitaire, formé à enseigner à des étudiants universitaires rompus au langage de la discipline, se retrouve devant des "étudiants" d'un autre type. Ceux-ci sont en général extrêmement motivés à apprendre, à acquérir des connaissances qui leur permettent d'agir sur une situation-problème à laquelle ils sont confrontés. De plus, ils sont riches d'un savoir concret qu'ils tirent de leur vécu, de leur expérience, de leur milieu. Par contre, ils sont dans l'ensemble peu scolarisés et non initiés au "langage universitaire".

Il faut par ailleurs souligner la méfiance naturelle que portent les travailleurs à l'endroit des universitaires. Cette méfiance s'explique par le fait que, traditionnellement, les travailleurs n'ont eu de contact avec le monde scientifique qu'à travers le monde patronal, qu'il s'agisse des cadres professionnels et des techniciens à l'emploi de l'entreprise ou des experts-conseil auxquels celle-ci a quelque fois recours. La science leur apparaît souvent comme "étrangère" à leur réalité et à leurs intérêts. Ils n'ont donc aucune expérience d'une science qui leur soit accessible et qu'ils pourraient utiliser dans le cadre de leur promotion collective.

Deux barrières doivent être franchies pour que soit possible

l'appropriation par les travailleurs d'un savoir qui, bien qu'issu d'un monde qui leur est étranger (université/science), doit être assimilable à leur vécu et utilisable dans l'action: l'hermétisme du discours scientifique et la distance entre science et vécu. C'est en tablant sur le savoir concret des usagers que ces obstacles peuvent être franchis.

L'hermétisme du discours scientifique

Les connaissances scientifiques sont décrites, acquises et transmises dans un discours qui est propre à la science et qui constitue en dernière analyse, un code. La formation du scientifique, au-delà de l'acquisition de connaissances et de la maîtrise d'une méthode, est consacrée à l'apprentissage de ce code. Or, bien que l'hermétisme d'un discours puisse lui conférer une image de "scientificité", la science n'est pas réductible à l'usage d'un code. La réalité qu'elle décrit, dans bien des cas, peut être appréhendée directement. Si le soudeur ne sait pas que les rayonnements ultraviolets provoquent des kérato-conjonctivites, il sait que la lumière vive de la soudure à l'arc est responsable des "flash" dont il souffre à l'occasion. Il serait donc erroné de croire que des travailleurs faiblement scolarisés ne peuvent pas assimiler des concepts scientifiques de niveau universitaire, faute de connaissances de base suffisantes. Certes, ils n'ont pas les mêmes connaissances de base que l'étudiant universitaire - ils ne sont pas, notamment, initiés au code du discours scientifique. Ils sont au contraire riches d'un savoir empirique et concret qui leur permet d'assimiler aussi efficacement les données scientifiques qui les concernent, à condition bien sûr qu'elles soient présentées dans un langage qui ne les exclue pas.

ils vivent la situation, quelles connaissances ils en tirent et surtout qu'il reconnaisse la validité de cette expérience. Il sera alors à même d'introduire ses connaissances en référence avec le vécu des usagers, dans des termes et en décrivant des réalités qui font déjà partie de l'expérience de ces derniers. Il se crée donc une interaction dynamique où l'universitaire est lui aussi dans un processus d'apprentissage. Il ne s'agit pas seulement de demander aux usagers: "Que voulez-vous savoir?" (ce qui reste, néanmoins, un aspect important du processus interactif) mais aussi: "Que savez-vous?". Il ne faut pas croire que les deux savoirs dont nous parlons sont toujours complémentaires. Il arrive qu'ils soient contradictoires. L'universitaire ne doit pas alors utiliser son "autorité" et sa capacité de verbalisation pour faire valoir à tout prix la suprématie du savoir officiel. Disposant d'explications claires, les usagers sont à même d'en arriver à une représentation du réel qui soit cohérente avec leur vécu.

Il ne faut pas croire que les usagers sont les seuls bénéficiaires d'une démarche pédagogique qui tiennent compte de leurs savoirs propres. L'universitaire voit ses connaissances enrichies d'une dimension concrète propre à transformer sa pratique scientifique vers une plus grande cohérence avec la réalité sociale dans ses activités de recherche et d'enseignement.

L'universitaire n'adopte toutefois pas d'emblée cette attitude d'écoute. Habitué aux modes d'acquisition du savoir propres à l'université où l'apprentissage est souvent la digestion d'une somme de savoirs sans relation claire avec la réalité vécue, et donc abstraits, l'universitaire se perçoit souvent comme le dépositaire d'un

savoir unique en dehors duquel tout n'est que légende et superstitions. Il est l'héritier d'une attitude positiviste quelque peu étroite qui entretient la négation et le mépris des savoirs populaires et de tout ce qui n'est pas "scientifiquement" établi. Il faut donc qu'il soit amené à adopter l'attitude nécessaire, une attitude qui respecte la démarche syndicale et permette une appropriation véritable d'un savoir par les usagers, d'où la nécessité de l'encadrement syndical.

L'encadrement syndical

Les mécanismes de jonction et d'encadrement sont présents à toutes les étapes d'un projet de formation. Il y a d'abord le Comité conjoint qui supervise l'ensemble des projets qu'il autorise. Le Comité est très soucieux d'assurer à chacun des projets un encadrement à toutes les étapes, étant conscient de l'absence d'une tradition de collaboration entre l'université et le monde syndical. Ainsi, pour chaque projet, on met sur pied un comité responsable qui en assure l'opérationnalisation. Au sein de ce comité, l'organisme demandeur a l'occasion de définir la problématique, les besoins, les objectifs, le contenu envisagé, les contraintes, etc, d'en faire part et d'en discuter avec les universitaires. Un coordonnateur du Protocole est généralement présent à cette étape qui vise l'harmonisation des besoins exprimés et de services offerts. Dans plusieurs cas, on invitera l'universitaire à assister comme observateur à une session de formation syndicale. On lui donnera alors la consigne d'écouter les travailleurs, d'être sensible à leur façon de décrire leurs problèmes et leurs perspectives d'action, et d'observer le formateur syndical et la façon dont il suscite un climat dynamique de réflexion et d'échange au sein du groupe.

Sensibilisé à la problématique, l'universitaire peut alors élaborer conjointement avec les responsables syndicaux et le coordinateur la démarche de formation ou de recherche.

Pour les mêmes raisons, dans la plupart des cas, l'universitaire est accompagné, lors des activités de formation, d'un formateur syndical expérimenté. Ce dernier intervenant surtout pour encadrer la démarche du groupe, le chercheur apporte un soutien scientifique et technique complémentaire à la démarche syndicale, fournissant un cadre d'analyse aux constatations exprimées ou des explications scientifiques pour répondre aux questions.

L'évaluation par le groupe, au terme d'une activité, ou par l'organisme demandeur ou le Comité conjoint, au terme d'un programme d'activités, permet de rajuster le tir au besoin et de tirer profit des acquis de l'expérience.

LA PLACE DU PROTOCOLE UQAM-CSN-FTQ DANS L'UNIVERSITE

L'histoire du Protocole d'entente est étroitement associée au développement de la mission des services à la collectivité à l'université. Depuis quelques années, l'idée que l'université devait s'ouvrir sur le milieu a fait progressivement son chemin. Il ne fait plus de doute maintenant que l'université doit répondre aux besoins de connaissance des plus démunis, ce qu'elle ne peut faire sans reconnaître la pertinence des démarches éducatives que se sont données collectivement ces groupes habituellement non desservis par l'université. Le propre de ces pratiques est de s'inscrire dans une démarche collective et de viser une promotion collective. L'éducation dans les organismes syndicaux illustre bien cette dynamique.

Parler de services à la collectivité signifie dès lors parler de promotion collective, de services à des "collectifs", à des groupes organisés. En définitive, il s'agit de reconnaître que ce sont ces organisations qui sont les meilleurs définisseurs des besoins de formation, car elles émanent elles-mêmes des populations visées par la nouvelle mission des services à la collectivité. C'est donc ce contexte qui a présidé à la reconnaissance par l'UQAM d'une troisième mission de l'université, les services à la collectivité, et à la signature du Protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ.

Le protocole UQAM-CSN-FTQ constitue un lieu juridique distinct de l'Université et des centrales. Son personnel actuel, deux coordonnateurs et une secrétaire, dépendent administrativement du Service de l'éducation permanente de l'UQAM. L'Université assume donc le coût des salaires et de l'infrastructure du Protocole. Ce dernier n'a pas d'autres ressources humaines qui lui sont directement rattachées. Les activités de recherche et de formation sont réalisées

avec le personnel régulier de l'Université, c'est-à-dire principalement les professeurs. Ce qui nous amène à aborder la question du budget de fonctionnement du protocole et, en dernière instance, de son financement.

A ses débuts, le Protocole s'est vu attribuer un budget de fonctionnement par l'Université, budget qui a servi à financer les projets adoptés par le Comité conjoint. Par exemple, on pouvait y puiser les fonds nécessaires à l'engagement d'un chargé de cours afin de remplacer un professeur partiellement libéré de sa tâche d'enseignement pour participer à un projet de formation réalisé dans le cadre du Protocole. De même, ce budget pouvait servir à l'embauche d'assistants de recherche ou à défrayer déplacements, etc. Ce budget était toutefois limité et, même si on n'y ajoute les salaires et le coût de l'infrastructure, ne représente qu'un infime pourcentage du budget de l'Université (\$50,690 en 1978-1979, \$57,950 en 1979-1980).

Au printemps 1978, la Commission des études créait le Comité des services à la collectivité (CSAC). En même temps, le Comité d'aide financière aux chercheurs de l'UQAM (CAFAC) réserve \$70,000 pour les projets de recherche de type services à la collectivité. Le protocole a dès lors accès à ces ressources, par le biais du CSAC, puisque ses projets satisfont aux exigences des services à la collectivité. Plus tard, en juin 1979, la Commission des études reconnaît la mission des services à la collectivité et adopte à ce sujet une politique officielle.

La signature de la convention collective des professeurs de l'UQAM en avril 1980 constitue un pas de plus vers l'intégration

institutionnelle des services à la collectivité. En effet, le paragraphe 10.17 de cette convention prévoit que l'Université accorde chaque année des dégrèvements pour fins d'activités de formation dans le cadre des services à la collectivité jusqu'à concurrence de vingt tâches d'enseignement (60 crédits). Une activité de formation doit comprendre 45 heures de formation pour donner lieu à un dégrèvement d'une charge d'enseignement. C'est donc dire que les projets de formation du Protocole peuvent dorénavant puiser à même cette banque de dégrèvements. Parallèlement, le budget du Protocole a été réduit substantiellement. En effet, si on exclue salaires et avantages sociaux, le budget est passé de \$25,320 en 1979-1980 à \$15,800 en 1980-1981. Ainsi, même si le budget sur lequel le Comité conjoint a une prise directe est réduit, l'ensemble de ressources budgétaires disponibles pour les projets du Protocole est accru substantiellement. En fait, jusqu'ici les ressources financières n'ont jamais été un facteur limitant l'expansion des activités du Protocole ou de l'ensemble plus vaste des activités de type services à la collectivité.

On peut donc constater qu'en quelques années le discours sur l'ouverture de l'université sur le milieu s'est concrétisé dans des pratiques qui sont peu à peu reconnues, développées et intégrées à l'université. Il faut souligner que c'est finalement l'université la plus jeune et la moins riche du Québec qui fait figure de pionnier dans le domaine des services à la collectivité, ce qui soulève la question du développement de cette mission dans l'ensemble des universités et apporte un élément important dans la discussion sur la mission sociale de l'université. Dans le contexte de cette contribution modeste mais significative, il y a cependant lieu d'identifier certaines

difficultés qui surgissent de ce développement et qui posent, en dernière analyse, le problème du financement de ce type d'activité.

En effet, si l'institutionnalisation de la mission des services à la collectivité permet de réduire le caractère de marginalité qui marquait ces activités au sein de l'université, elle amène aussi une lourdeur considérable dans le processus d'allocation de ressources. Le nombre d'étapes et de démarches qui séparent l'identification d'un besoin de formation au sein du groupe de travailleurs syndiqués de la réalisation de l'activité se sont multipliées dangereusement. Supposons qu'il s'agisse de renouveler une activité de formation déjà expérimentée pour laquelle il faut obtenir le dégrèvement du professeur impliqué. Il faut d'abord soumettre le projet au Comité conjoint, celui-ci l'achemine ensuite au Comité des services à la collectivité pour un avis d'opportunité sociale. La demande ira par la suite au Comité d'évaluation des programmes et du répertoire de cours ainsi qu'au département concerné pour une évaluation qualitative du contenu de l'activité. Le dégrèvement peut alors être accordé par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et il reste encore au département à attribuer le dégrèvement au professeur lors de la répartition des tâches. Quant on sait qu'en général les divers comités ne siègent qu'une fois par mois et que les professeurs, en vertu de leur convention, peuvent exiger que la distribution des tâches se fasse trois mois avant le début d'une session, on comprendra que cette rigidité structurelle rend difficile la tâche de répondre aux besoins de formation des travailleurs qui, au contraire des cours et des programmes réguliers de l'université, se prêtent mal à une planification à long terme.

Quand un professeur est dégrevé d'une charge d'enseignement, il est remplacé par un chargé de cours. Ce dernier ne participe pas aux tâches administratives qui relèvent du département. De plus, comme les activités de formation syndicale ont généralement lieu à l'extérieur de l'institution et même souvent à l'extérieur de Montréal, les professeurs dégrevés sont moins présents au département. On assiste donc à une augmentation du volume d'activités du département sans augmentation de ressources pour l'administration du département, ce qui se traduit concrètement par une surcharge de travail pour les professeurs réguliers. Bien que cette situation, inévitable dans le cas d'une activité de formation qui ne dure qu'une session, soit acceptable à court terme, on peut entrevoir de sérieuses difficultés quand un programme de formation d'envergure requerra la participation régulière d'un professeur d'un département. L'évolution de la demande nous laisse croire que ce jour n'est pas loin et déjà certains départements particulièrement sollicités ont exprimé certaines réserves à être ainsi privés de ressources professorales sur une base régulière. Une solution possible, avancée dans une demande ad hoc pour un programme de formation en santé au travail, serait le remplacement d'un professeur dégrevé pour participer à un programme régulier de formation de type services à la collectivité par un professeur-substitut. Il est à craindre toutefois que l'Université n'acceptera pas d'emblée cette solution étant donné les déboursés beaucoup plus considérables qu'un tel poste commande.

Nous en arrivons donc à la question du financement du Protocole et des activités de type service à la collectivité dans leur ensemble. Pour ce qui est des activités de recherche, il faut

souligner que les particularités et les objectifs d'activités de recherche de type service à la collectivité ne s'inscrivent pas toujours parfaitement dans les critères d'admissibilité des organismes subventionneurs. Par exemple, pour être admissible à une subvention, un projet de recherche doit souvent donner lieu à la publication d'un article dans une revue scientifique officielle, accessible, tant par son mode de diffusion que par son discours, aux seuls initiés; alors que dans le cadre des services à la collectivité, on préférera souvent un rapport vulgarisé et accessible, diffusé largement auprès des premiers intéressés. Il y aurait certainement lieu de reconnaître la spécificité de ce type de recherche, soit par un élargissement des critères d'admissibilité de programmes gouvernementaux de subvention à la recherche comme le FCAC, soit par la création d'autres sources de financement spécifiques à ce type d'activités. L'impact et la pertinence sociale pourraient devenir un élément à considérer dans l'évaluation de la valeur d'un projet de recherche. Il faut aussi des normes d'évaluation en cours et en fin de projet qui tiennent compte des besoins et des objectifs spécifiques des services à la collectivité. Dans le cas des activités de formation, la situation est différente.

En effet, les ressources budgétaires de l'Université proviennent de la perception des frais de scolarité et surtout des subventions du ministère de l'Education. Cette subvention est établie d'après le volume de la clientèle universitaire. Or, les activités de type services à la collectivité ne sont pas créditées et ne génèrent donc aucun revenu pour l'Université.

Donc, malgré la volonté marquée de l'UQAM de mettre ses ressources au service de clientèles jusqu'ici défavorisée et ce,

conformément à sa vocation d'université ouverte sur le milieu, on comprendra que les crédits modestes qu'elle accorde à la mission services à la collectivité ne pourront croître au même rythme que la demande, les besoins exprimés n'étant que la pointe de l'iceberg des besoins de formation ressentis. Il est donc urgent d'envisager un mode de financement, par le ministère de l'Education, de l'ensemble des services à la collectivité dans les universités. Ce régime de financement doit respecter la spécificité et les priorités du groupes populaires et organisations syndicales, tout en tenant compte du caractère collectif des demandes et de leurs objectifs de promotion collective. Le financement devra également permettre le soutien de l'infrastructure de jonction entre l'université et le milieu ainsi que le développement de la mission des services à la collectivité.

LA SPECIFICITE DE L'INTERVENTION UNIVERSITAIRE

Devant la multiplicité des intervenants dans le domaine de formation des adultes, il nous apparaît important de souligner le caractère spécifique de cette intervention en démontrant comment la contribution de l'université est nécessaire et ne peut provenir que d'elle.

L'université se distingue des autres maisons d'enseignement d'abord par le niveau des contenus transmis, mais surtout par ce qu'elle est un lieu de recherche. La production de nouveau savoir y est associée à la transmission du savoir. Or, les besoins des organismes syndicaux s'articulent également selon ces deux axes.

Quand un organisme syndical identifie un besoin de formation, il cerne ainsi un ensemble de connaissances pertinentes qu'une personne-ressource peut être appelée à fournir. L'intervention d'un universitaire, en tant que personne-ressource, ne se borne pas à une simple vulgarisation de connaissances élémentaires.

Il s'agit la plupart du temps de sujets qui sont au programme de cours universitaires. On ne se contente pas de les survoler brièvement; les usagers ont besoin d'un savoir utilisable, donc nécessairement compris en profondeur. Bien que le document ne soit pas inscrit au programme, des étudiants de médecine ont recours à une brochure de l'I.R.A.T., "Le bruit en milieu de travail", au moment d'étudier la surdité professionnelle. Ce document a été réalisé à l'intention des travailleurs pour être utilisé dans des sessions de formation.

La collecte des connaissances devant être utilisées dans les activités de formation demande souvent une somme importante de

lectures spécialisées et de synthèse critique qui sont certainement de calibre universitaire. La nature de la démarche pédagogique interactive impose à la personne-ressource d'être à la fine pointe de la connaissance et de maîtriser parfaitement son sujet. Cette maîtrise est nécessaire, à la fois pour être à même de comprendre les liens qui existent entre la connaissance "livresque" et les expériences vécues relatées par les usagers et pour être en mesure de répondre aux questions des usagers qui ne se limitent pas à un contenu particulier tel qu'on pourrait le définir dans un syllabus de cours.

Bien souvent, les besoins de formation des usagers font appel à des connaissances encore inexistantes. La recherche et la formation se retrouvent alors étroitement associées. Le projet de recherche et de formation sur l'organisation du travail dans une usine de chaussure illustre bien cette relation. Les travailleurs de cette entreprise ayant manifesté le désir d'intervenir sur un aspect de leurs conditions de travail, recevront, dans un programme de formation, les outils pour comprendre l'organisation du travail et, contribueront parallèlement, par leur expérience vécue du procès de travail, à la production de nouveau savoir qu'ils pourront utiliser directement. Il faut remarquer que, malgré les réserves exprimées devant ces recherches d'un type nouveau, les projets de recherche de type services à la collectivité ayant fait l'objet d'une demande de subvention dans le cadre du Programme d'aide financière aux chercheurs ont un taux de refus du même ordre que les autres types de recherche. Le calibre universitaire de ces recherches est donc reconnu de fait puisqu'elles subissent avec succès l'examen et la critique des pairs.

Il est clair que certains besoins en matière de formation des adultes ne peuvent être comblés que par l'université. Il ne s'agit pas de mettre dans l'ombre le rôle d'autres intervenants, à commencer par les regroupements d'usagers que sont les syndicats et les groupes populaires dont la contribution est nécessaire et essentielle, mais de reconnaître que certaines interventions relèvent spécifiquement de l'université:

- " - Recherche fondamentale et appliquée requérant des chercheurs universitaires.
- Formation avancée dont les contenus, ou à tout le moins le niveau, s'apparentent à ceux offerts à l'université, ou que seuls des professeurs d'université sont en mesure d'offrir adéquatement, compte tenu de la nécessité d'une recherche préalable.
- Formation des formateurs et des responsables de la formation.
- Participation à l'élaboration et à l'expérimentation de nouveaux programmes de formation.
- Evaluation de projets de recherche ou de formation. "1

Il faut mentionner également l'impact indéniable de ce type de pratique sur la vie universitaire. L'universitaire, qui confronte ainsi ses connaissances dans une démarche interactive de recherche ou de formation, à la réalité vécue par les travailleurs en vient à transformer sa perception de son champ d'étude, à élargir ses intérêts de recherche, à ajouter une dimension sociale à la problématique de sa discipline. La formation des étudiants s'en trouve souvent enri-

1. Dulude, Y., P. Gladu, R. Ronthier, M. Lizée, "La mission "Services à collectivité de l'université" Document préparé à l'intention du Conseil des universités, 1977, p.34

chie d'une dimension concrète; une quarantaine d'étudiants en histoire ont eu ainsi l'occasion d'ajouter une expérience de consolidation de leurs connaissances en milieu syndical. Finalement, c'est l'université toute entière qui pourrait retrouver une adéquation plus grande avec l'ensemble de la société où elle s'insère, plus à même d'accomplir sa mission sociale.

"Ce type de recherche s'inscrit directement, dans la problématique de développement de l'Université du Québec à Montréal et constitue un instrument privilégié pour permettre à une jeune institution d'assumer ses responsabilités en tant qu'université pluraliste, critique, ouverte au milieu et désireuse de démocratiser l'accès à ses ressources". 1

1. Denis Bertrand, Avis concernant l'aide institutionnelle à la recherche de type services à la collectivité. Document présenté par le doyen des études avancées et de la recherche à la Sous-commission des études avancées et de la recherche, 10 novembre 1980, UQAM

RECOMMANDATIONS

Le Comité conjoint formule les recommandations suivantes:

1. Que soit accéléré le processus de démocratisation de l'accès aux ressources éducatives des institutions d'enseignement et en ce sens
 - a) que la priorité soit accordée aux groupes et populations traditionnellement non desservis par les institutions publiques et que soit reconnu le droit des groupes et organisations d'utiliser les ressources éducatives à des fins de promotion collective.
 - b) que soit reconnu formellement le rôle éducatif des organismes volontaires d'éducation et la nécessité de respecter la dynamique et la démarche propres aux groupes et populations visés.
 - c) que, dans ce processus de démocratisation, soient privilégiés des modes d'accès autres que ceux des programmes et unités crédités et permettant de respecter l'autonomie et la spécificité des clientèles visées.
2. Que dans ce cadre, on reconnaisse et qu'on facilite l'instauration d'une mission institutionnelle de service à la collectivité dans les universités et qu'on reconnaisse la spécificité et le rôle nécessaire de ces institutions à ce chapitre.

3. a) Que la mission de services à la collectivité comprenne la contribution de l'université à des activités de formation non-créditées, initiées à la demande de groupes populaires et d'organisations syndicales et reguérant l'utilisation de ressources humaines ou physiques de l'université pour leur réalisation.
- b) Que les pratiques éducatives réalisées sous cette rubrique reconnaissent ces groupes et organisations autonomes comme premiers définisseurs des objectifs, des contenus, de la démarche et du mode de diffusion des activités d'enseignement non-crédité et de recherche.
4. Que, pour réaliser les objectifs de la mission de service à la collectivité, chaque université se dote d'une infrastructure organisationnelle permettant la jonction université-milieu. Cette infrastructure devra être le lieu d'expression formelle des besoins de formation, de recherche et de soutien des groupes et populations visés, ainsi qu'un lieu de transaction entre groupes demandeurs et ressources universitaires pour assurer une réponse adéquate aux besoins de ces populations dans le respect de leur autonomie et de leurs objectifs.
5. Que le ministère de l'éducation du Québec assure le financement des activités de formation, de recherche et de soutien réalisées dans le cadre de la mission des services à la collectivité par un régime de financement qui respecte la spécificité et les

priorités des groupes populaires et organisations syndicales et qui tienne compte du caractère collectif des demandes et des objectifs de promotion collective. Le financement devra également permettre le maintien de l'infrastructure de jonction et le développement de la mission des services à la collectivité.

6. Que, pour que le droit à l'éducation devienne une réalité pour tous les travailleurs et groupes défavorisés, le gouvernement du Québec adopte une politique cohérente et adéquate de congés-éducations payés ouverts à tous les types de formation.

ANNEXE

Bilan sommaire des activités réalisées dans le cadre du Protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ.

Activités de formation

janvier 1976 - avril 1977

14 sessions de formation rejoignant 502 participants.

mai 1977 - avril 1978

23 sessions de formation rejoignant 727 participants.

mai 1978 - avril 1979

36 sessions de formation rejoignant 1213 participants.

mai 1979 - avril 1980

46 sessions de formation rejoignant 1106 participants.

mai 1980 -

Une trentaine de sessions ont eu lieu de septembre à décembre.
On prévoit un nombre équivalent de sessions de janvier à avril.

Activités de recherche

janvier 1976 - avril 1977

- Congé éducation
- La hausse de tarifs d'octobre 1975 par la CTCUM
- Le transport au Québec

mai 1977 - avril 1978

- Le financement des institutions d'enseignement post-secondaires
- Recherche en économie en vue du Sommet économique de la Malbaie
- Recherche sur la productivité
- Histoire du Conseil central de Montréal

mai 1978 - avril 1979

- Recherche sur les conditions de travail dans les abattoirs de poulet
- Analyse d'échantillon de meules pour spectroscopie
- Recherche sur les effets des radiations chez un groupe de travailleurs
- Recherche sur l'équivalence d'emploi (condition féminine)
- Recherche sur l'histoire de la Fédération des affaires sociales
- Recherche juridique sur les relations de travail dans la construction
- Recherche sur la situation des travailleurs immigrants
- Recherche sur les négociations dans le secteur public et para-public
- Recherche sur la qualité de vie au travail

mai 1979 - avril 1980

- Recherche-synthèse en santé et sécurité au travail
- Recherche sur la hausse des tarifs à la CTCUM
- Recherche sur la fermeture d'une usine de pâte cellulosique
- Recherche sur l'industrie des pêcheries
- Recherche sur l'histoire de la FTFP
- Evaluation des conventions négociées par la FNC dans le secteur de la presse orale et écrite.

mai 1980 -

- Recherche sur le logement - conditions de vie des travailleurs québécois.
- Recherche sur la jurisprudence dans l'industrie de la construction
- Recherche sur le plein emploi
- Recherche sur les fermetures d'usines
- Recherche sur l'organisation du travail
- Guide juridique des travailleurs
- Recherche sur ces lois sociales
- Recherche sur l'organisation du travail dans le secteur des bureaux

N.B. Les projets ne sont inscrits que sous la période qui a vu leur démarrage, bien que plusieurs puissent s'échelonner sur plusieurs années.



Université du Québec à Montréal

Case postale 8888 Succursale "A"
Montréal P.Q. H3C 3P8
Téléphone (514) 282-7308

Service de l'éducation permanente
Entente UQAM-C.S.N.-F.T.Q.
sur la formation syndicale

Document complémentaire au
mémoire du Protocole UQAM-CSN-FTQ
présenté à la Commission d'étude sur la
formation des adultes

LA MISSION
"SERVICE A LA COLLECTIVITE"
DE L'UNIVERSITE

Document préparé à l'intention du Conseil des Universités du Québec

Par: Yves Dulude
Pierre Gladu
Robert Routhier
Michel Lizée

Le 7 avril 1977

Les opinions contenues dans le présent document n'engagent que les auteurs et non le Conseil des Universités.

1. INTRODUCTION

Au cours d'une réunion l'an dernier, le Conseil des Universités se donnait comme l'une de ses priorités de réflexion pour l'année le thème "La Mission de service à la collectivité de l'Université". Compte tenu de son intérêt pour la question, Monsieur Yves Dulude, membre du Conseil et directeur de L'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT) était invité à préparer un document de réflexion sur cette question. Pour assumer ce mandat, Monsieur Yves Dulude s'est entouré d'un comité de travail auquel ont participé les personnes suivantes:

M. Pierre Gladu
Directeur du Service de l'éducation permanente
de l'Université du Québec à Montréal,

M. Robert Routhier, directeur-adjoint de la
Direction générale de l'éducation permanente
de l'Université de Sherbrooke

M. Michel Lizée, coordonnateur au Service de
l'éducation permanente de l'UQAM, affecté au protocole
d'entente UQAM-CSN-FTQ.

M. Lizée a agi à titre de secrétaire du comité et a rédigé le présent document.

Dans la préparation de ce document, le comité a consulté des personnes oeuvrant dans le milieu, plus particulièrement dans les milieux du travail, de l'agriculture et des mouvements de femmes. Le comité a également profité de commentaires et suggestions de membres du Conseil tout au long de son cheminement. Soulignons enfin que Mlle Ginette Savoie et Mme Odette Fauchois ont assumé la transcription des nombreux documents préliminaires et du présent document.

L'Objet

Au départ, le mandat du Comité était des plus vastes car il couvrait l'ensemble de la Mission de service à la collectivité de l'Université, ce qui, à la limite et de façon résiduelle, aurait pu désigner l'ensemble des activités de l'Université utiles à la société et qui ne sont pas spécifiquement couvertes par les Missions d'enseignement et de recherche. Le comité a choisi de privilégier une dimension du Service à la collectivité, soit l'intervention de l'Université auprès de collectivités non desservies présentement par elle, soit les organismes ou groupes à but non lucratif, non gouvernementaux, qui poursuivent des objectifs de développement social et de promotion collective. Nous avons retenu cet aspect parce qu'il nous a semblé que les besoins sociaux de ces catégories sont importants, voire prioritaires, et que plusieurs organismes ou groupes ont des attentes de plus en plus précises à l'égard de l'Université, demandes qui ne peuvent être satisfaites dans le cadre des Missions d'enseignement et de recherche telles que définies présentement. Soulignons que ces mêmes organismes formulent de sévères critiques à l'endroit de l'Université par suite de son absence du milieu et du très faible apport de l'Université à la solution d'un nombre important de problèmes sociaux et économiques auxquels ces organismes font face. C'est aussi un aspect moins bien connu des autorités universitaires, bien que certaines expériences intéressantes aient déjà été réalisées.

Ce faisant, le Comité est bien conscient qu'il laisse de côté d'autres aspects fondamentaux du Service à la collectivité, notamment la promotion culturelle. Peut-être appartiendrait-il à d'autres d'aborder cet aspect et d'alimenter la réflexion du milieu universitaire sur cette autre dimension majeure du Service à la collectivité?

La Démarche

La démarche de ce document épouse de près celle que le comité a lui-même suivie. Dans un premier temps, nous allons examiner quelques cas d'intervention universitaire qui vont dans le sens de la Mission de service à la collectivité. Il peut s'agir d'interventions d'universitaires, comme par exemple la collaboration entre Monsieur Ferdinand Ouellette, économiste au Département d'économie rurale de l'Université Laval et l'Union des producteurs agricoles. Il peut aussi s'agir d'in-

terventions institutionnelles, comme par exemple le programme de formation économique des cadres agricoles de l'Union des producteurs agricoles (U.P.A.) par la Division de la promotion du travail du Service de l'éducation permanente de l'Université de Montréal, ou le projet de formation économique des travailleurs de l'industrie du cuivre, offert dans le cadre du protocole d'entente que l'UQAM a signé avec la CSN et la FTQ. Enfin, il peut s'agir d'interventions de centres spécialisés de recherche de niveau universitaire, comme par exemple l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT) en santé et sécurité ou sur le travail à temps partiel. Dans ce dernier cas, le Comité est bien conscient que l'IRAT n'est pas une institution universitaire proprement dite, mais nous croyons que son type d'intervention illustre bien certaines pistes d'intervention universitaire au niveau de la recherche et de la formation qui nous apparaissent prometteuses.

En examinant tous ces cas, le comité avait deux préoccupations: (1) concrétiser, à partir d'expériences vécues, ce que peut signifier la Mission de service à la collectivité de l'Université, en soulignant la complémentarité de cette Mission par rapport aux Missions d'enseignement et de recherche ainsi que sa valeur par rapport aux objectifs de l'Université et aux besoins du milieu, et (2) dégager quelques principes et quelques critères pour orienter le développement d'activités universitaires dans cette direction. Cette dernière préoccupation fera l'objet de la deuxième partie du document, tandis que la troisième partie formulera un certain nombre de recommandations pour assurer l'opérationnalisation et le développement d'une Mission de service à la collectivité dans le réseau universitaire québécois.

2. LE "SERVICE A LA COLLECTIVITE": QUELQUES CAS D'INTERVENTION UNIVERSITAIRE

2.1 Le milieu agricole

Le milieu agricole fait très souvent figure d'inconnu pour les urbains que sont la majorité des universitaires. Afin de nous renseigner sur les expériences d'intervention universitaire en milieu agricole, nous avons rencontré Monsieur Léo Vigneault, directeur du Service d'éducation et d'information de l'Union des producteurs agricoles (UPA), et président de l'Institut canadien d'éducation des adultes (ICEA). Deux expériences retiendront notre attention:

- a) La formation des permanents et agriculteurs sur la mise en marché des produits agricoles;
- b) La formation économique des dirigeants et permanents de l'UPA.

2.1.1 La mise en marché des produits agricoles

Le Problème

Depuis 20 ans au Québec existe la loi de Mise en Marché des Produits agricoles. Cette loi régit les différents aspects de la Mise en Marché depuis la ferme jusqu'au consommateur, et prévoit des mécanismes tels que les plans conjoints pour la négociation des prix et la détermination des quantités et types de production. (1)

En 1966, après 10 ans d'existence de cette loi, les dirigeants de l'UPA (2) et plus particulièrement le Service d'éducation et d'information ainsi

(1) Comme l'expression "Plan conjoint" va revenir souvent dans ce texte, précisons ce dont il s'agit. Aux termes de la loi de la Mise en Marché des produits agricoles, une décision prise par la majorité des producteurs agricoles d'un produit donné accorde à la Fédération des producteurs le mandat exclusif (monopole) de la mise en marché de cette production, y inclus la négociation des prix avec les principaux acheteurs. Pour l'ensemble du Québec, il y a présentement quatre (4) plans conjoints, soit le lait nature, le lait de transformation, la volaille et les oeufs en plus d'un certain nombre de plans conjoints régionaux, plus particulièrement pour la mise en marché du bois. Une telle formule a l'avantage de donner un contrôle efficace aux agriculteurs face aux grandes sociétés qui dominent dans les secteurs de la transformation et de la distribution des produits agricoles.

(2) Alors appelée, l'on s'en souviendra, l'Union des cultivateurs catholiques (UCC).

que le Service de Mise en Marché, ont constaté l'absence de structures adéquates de mise en marché, absence découlant en bonne partie du manque d'information et de préparation des agriculteurs et permanents de l'UPA, et ont conclu qu'il était indispensable d'assurer une formation adéquate sur cette question. Deux besoins principaux en termes de formation étaient relevés, soit:

- a) De façon générale, quel est le processus de mise en marché d'un produit agricole donné, depuis la ferme jusqu'au consommateur, en passant par les intermédiaires?
- b) Quels sont les mécanismes légaux dont disposent les agriculteurs pour avoir les moyens d'intervenir collectivement?

Par exemple:

- Mise sur pied d'un plan conjoint.
- Détermination des quantités et types de production en fonction de la demande.
- Négociation de prix avec les compagnies acheteuses.
- Négociation de tarifs avec les firmes de transport.
- Règlements concernant la classification des produits agricoles.
- Autres conditions de production et de mise en marché telles que les tests de qualité.

Bref, pour s'impliquer davantage et profiter des mécanismes légaux à leur disposition, il était indispensable d'assurer aux agriculteurs de l'UPA et à leurs dirigeants, une formation adéquate, d'autant plus que dans plusieurs secteurs les structures étaient à bâtir.

Ce qui s'est fait

Une fois le besoin circonscrit, les Services d'éducation et d'information, ainsi que de mise en marché de l'UPA ont fait le tour des moyens et des ressources à leur disposition. Il faut se rappeler que l'on ne faisait que commencer à mettre sur pied des plans conjoints, que l'on manquait alors d'expérience au Québec, et que la mise sur pied de tels plans conjoints posait des problèmes économiques et organisationnels nouveaux et des plus complexes. L'UPA ne disposant pas en son sein de

toutes les ressources requises, il fallait songer à trouver des ressources extérieures, ressources que l'on peut regrouper en quatre (4) catégories:

- a) Coopératives agricoles
- b) Compagnies oeuvrant dans le secteur de la mise en marché
- c) Ministère de l'agriculture
- d) Universités

L'UPA dut très vite constater que les trois premières catégories étaient difficilement utilisables. Les coopératives agricoles étaient alors réfractaires à la formule des plans conjoints pour la mise en marché des produits agricoles et y voyaient une formule "concurrente" à la formule coopérative. De plus, leur expertise n'était pas à proprement parler dans la gestion de plans conjoints. Elles s'avéraient donc des ressources peu utilisables. Les compagnies oeuvrant dans le secteur de la mise en marché ont dû aussi être très vite écartées car elles (ou leurs employés) auraient été en conflit d'intérêt, dans la mesure où ce sont justement les vis-à-vis des agriculteurs au niveau de la mise en marché. A l'époque, Le Ministère de l'agriculture était d'abord très orienté vers la coopération et était donc très mal équipé sur les problèmes de mise en marché: il ne pouvait donc guère être utile⁽³⁾. Ne restaient alors que les institutions d'éducation. C'est au Département d'économie rurale de l'Université Laval que l'UPA a trouvé un économiste, Ferdinand Ouellette, qui était en mesure de répondre à leurs besoins. Fils d'agriculteur, il était déjà sensibilisé aux problèmes des agriculteurs et apte à communiquer facilement avec eux. Une bonne formation de base en pédagogie et psychologie l'avait sensibilisé aux dimensions pédagogiques de la formation (c'était un bon vulgarisateur) et à la nécessité d'adapter la formation aux besoins des participants ("il était abordable"). Enfin, suite à un certain nombre de recherches, il avait déjà une réflexion passablement articulée sur la formule des plans conjoints, à la lumière de l'expérience en Colombie-Britannique, Ontario, Hollande et Angleterre. Parmi les maigres ressources à l'époque sur la question, c'était donc là la ressource tout indiquée, dans le cadre d'une collaboration qui durera quatre ans sur ce projet,

(3) Bien qu'il soit mieux développé aujourd'hui, il ne semble pas que ce Ministère soit en mesure aujourd'hui d'assumer un programme semblable de formation.

pour aborder les problèmes complexes de la mise sur pied et la gestion des plans conjoints.

Dans un premier temps, le Service d'information et d'éducation, en collaboration avec Ferdinand Ouellette, a précisé les besoins et les objectifs de formation. L'on a d'abord organisé une série (5 ou 6) de sessions provinciales en résidence d'une durée de quatre (4) jours chacune, à l'intention des agriculteurs et de quelques permanents de l'UPA et de l'Université Laval. Pour les fins de ce programme, une documentation adaptée aux agriculteurs et à leurs besoins a été préparée. La démarche pédagogique retenue fut inductive, en prenant comme point de départ des expériences étrangères ou québécoises dans des productions données, pour faire comprendre aux participants un aspect ou l'autre de la mise en marché des produits agricoles (et en ce sens, toute la recherche appliquée réalisée préalablement par Ferdinand Ouellette et l'équipe de l'Université Laval s'avérait particulièrement utile).

Comme tel, ce projet a répondu aux attentes immédiates de l'UPA en ce sens qu'il a permis à un certain nombre d'agriculteurs, permanents et officiers de l'UPA de se familiariser avec les mécanismes de mise en marché des produits agricoles et de s'y impliquer activement. Mais il y a eu d'autres effets positifs.

D'une part, à partir de la documentation de base préparée pour le programme, et en utilisant comme ressources les participants aux sessions en résidence, l'UPA a pu organiser un grand nombre de sessions régionales à l'intention de d'autres agriculteurs de la base, ce qui permettait un effet multiplicateur aux sessions initiales. Sans être directement impliqué dans ces sessions régionales, Ferdinand Ouellette demeurait une ressource à la disposition des régions et de l'UPA (documentation et support).

De plus, à l'intérieur des cours organisés en vertu de la loi fédérale sur la Formation professionnelle des adultes (FPA), l'UPA avait obtenu des responsables de ces programmes et des commissions scolaires l'introduction d'un bloc "formation civique" couvrant des domaines comme géographie

du Québec, syndicalisme et mise en marché (45 heures pour ce seul sujet) dont étaient responsables les fédérations régionales de l'UPA. Là encore, la documentation et les personnes-ressources provenant de la collaboration UPA-Université Laval furent mises à profit, ce qui permit encore une fois de multiplier l'effet de l'intervention universitaire initiale et de rejoindre quelques centaines d'agriculteurs.

Quant au projet de collaboration entre l'UPA et l'équipe de Ferdinand Ouellette, il fut progressivement arrêté, à partir du moment où des gens ont été suffisamment familiarisés à la question et ont pu mettre les structures de mise en marché en place. Il faut ajouter que l'UPA avait dû assumer le coût de l'entreprise (avec une certaine aide de la D.G.E.A.), compte tenu que l'Université n'avait pas de budget à consacrer à de tels projets, et l'UPA ne pouvait prolonger indéfiniment un tel projet, faute de ressources.

Pour l'UPA donc, l'évaluation de l'expérience est nettement positive car celle-ci a répondu de façon satisfaisante aux besoins alors manifestés. Mais en même temps, il est clair pour l'UPA qu'il y aurait beaucoup à faire au-delà de cette première expérience si l'Université y mettait les ressources. L'UPA a refait cette année quelques sessions sur la mise en marché (en-deça de ce qui s'était fait en 1967-1970) et est intéressée à aller plus loin. Mais des questions se posent: L'Université est-elle structurée pour nous recevoir? Les universitaires se sont-ils renouvelés depuis 10 ans, ont-ils suivi de près l'évolution des problèmes auxquels font face les agriculteurs au Québec et à l'étranger? L'Université est-elle prête à mettre des ressources dans un programme de recherche appliquée qui colle aux problèmes des agriculteurs? Y aura-t-il une continuité de la part de l'Université ou s'agira-t-il d'une autre commande qui durera le temps de cette commande?

b) La formation économique des dirigeants et permanents de l'UPA

Le problème

Dans un organisme comme l'UPA, beaucoup de permanents et dirigeants sont d'origine agricole, pour la plupart âgés de plus de 30 ans, et sont de scolarité moyenne ou faible (compte tenu de la faiblesse du système

d'éducation à l'époque, beaucoup ont terminé leur scolarité à la fin du cours secondaire ou avant). Par conséquent, leur formation leur vient de l'expérience, et de lectures personnelles: ce sont des autodidactes "formés dans le champ, sur le tas". Compte tenu de l'engagement de plus en plus marqué de l'UPA dans le secteur économique et au niveau des politiques agricoles, beaucoup ont senti des lacunes dans leur formation économique.

A cela, un second problème venait s'ajouter, caractéristique de toute organisation comme l'UPA: l'action collective quotidienne et le rythme de travail qu'elle impose bouscule sans arrêt et laisse peu de temps pour la lecture, la réflexion et la formation. Ce problème frappe également les diplômés d'université (car il y en a quelques-uns) et les cadres agricoles. Ceci a amené le Service d'éducation et d'information de l'UPA à conclure qu'il y avait un besoin de formation de base en économie, mais qu'il faudrait établir un cadre approprié qui favorise la réflexion et l'apprentissage.

L'UPA n'avait pas les ressources requises pour développer un programme semblable. Le Service d'éducation et d'information de l'UPA a donc rencontré Monsieur Jacques Parent de la Division de la Promotion du travail au Service d'éducation permanente de l'Université de Montréal pour envisager la mise sur pied d'un programme de 2 ans (en 1970-1971). L'UPA a alors demandé à l'Université de trouver les ressources pour bâtir un programme de formation de base en économie à l'intention des permanents et dirigeants de l'UPA. Le Service d'éducation et d'information de l'UPA s'engageait à recruter 30 personnes prêtes à suivre un programme s'échelonnant sur deux (2) ans (en fait, sur les 30, 15 à 20 suivront l'ensemble du programme). L'Université s'engageait à affecter du personnel (un coordonnateur et deux personnes-ressources dont un économiste) pour préparer le programme, choisir un certain nombre de textes abordables et pas trop longs qui seraient envoyés aux participants au rythme de un par mois et qui donneraient lieu ensuite à une rencontre mensuelle d'une journée des participants avec les personnes-ressources de l'Université (exposé, explication, discussion). En deux ans, il y aura ainsi 12 jours de rencontre.

Les thèmes abordés ont d'abord porté sur des questions de méthodologie (apprendre à lire, communication de la pensée, comment prendre des notes) puis sur des questions générales d'économie (monnaie, consommation, capital et profit, mécanismes de sous-développement, ...). L'adaptation de ces thèmes aux réalités agricoles devait se faire au moment du cours. Sous certains aspects, l'expérience a été très positive: les participants qui y ont participé en ont retiré une plus grande compréhension des réalités économiques, ce qui leur a été des plus utiles par la suite dans l'exercice de leurs responsabilités. Le contact des ressources extérieures était également positif car il provoquait des discussions et une réflexion des plus stimulantes.

Mais l'expérience a aussi eu ses limites. De façon générale, les contenus et les professeurs n'étaient pas vraiment adaptés aux besoins des participants. Cela tient à plusieurs facteurs. Le Service d'éducation de l'UPA ne s'est peut-être pas suffisamment impliqué et avait une idée plutôt imprécise des objectifs spécifiques du projet et a eu tendance à confier aux seuls universitaires l'élaboration du contenu et des outils. Or ceux-ci connaissaient très peu le milieu agricole québécois et n'ont pas entrepris de démarche de recherche et/ou de consultation pour combler cette lacune. Et l'Université n'avait aucune structure de soutien, d'encadrement ou de "jonction" pour aider ces universitaires à se donner une approche adaptée à ce type de participant radicalement différent des clientèles habituelles de l'Université: l'UPA a eu l'impression parfois qu'il s'agissait là pour l'Université d'un "à-côté", d'une simple commande. En fait, constate-t-on à l'UPA, l'Université n'est pas organisée présentement pour ce type d'activités, ça ne fait pas partie de ses activités normales. Ceci a eu pour effet que les professeurs donnaient leur cours sans impliquer les participants ni dans l'élaboration des contenus, ni dans l'évaluation des activités. D'ailleurs, il n'y a jamais eu d'évaluation systématique de cette expérience.

Enfin, comme toute autre activité du genre, l'Université devait s'auto-financer, ce qui impliquait des déboursés importants pour l'UPA, même en tenant compte de modestes subventions de la D.G.E.A. (pour la première année seulement).

Si un tel projet était à refaire, comment cela se ferait-il? Suite à l'expérience 1970-1971, le directeur du Service d'éducation et d'information est catégorique: la première différence majeure résiderait dans la démarche à suivre. Il faudrait d'abord réunir les dirigeants et permanents de l'UPA susceptibles d'être intéressés et prendre le temps de définir adéquatement les besoins et le contenu. En même temps, il faudrait exiger des universitaires qu'ils s'associent à cette démarche de définition des besoins, qu'ils écoutent et qu'ensuite ils bâtissent avec des gens de l'UPA des contenus et des outils adaptés aux besoins des participants.

Monsieur Vigneault est convaincu d'avance que les contenus proposés seraient différents, qu'ils seraient plus pratiques et plus proches des réalités agricoles, mais plus difficiles aussi à bâtir car ils pré-supposeraient de la recherche appliquée sur le milieu agricole, les aspects sociaux et économiques de la production, la transformation et la distribution des produits agricoles, et....

L'UPA s'assurerait également que les personnes-ressources peuvent s'adapter au milieu agricole et qu'ils disposent d'une structure de soutien et d'encadrement adéquate fournie par l'Université, afin de permettre une liaison adéquate entre l'Université et le milieu et la production d'outils de formation adaptés aux besoins des participants, assurer une continuité à ce projet et rendre possibles au besoin des recherches additionnelles sur le milieu agricole dans la mesure où de telles recherches permettraient d'alimenter un programme de formation économique répondant aux besoins des cadres agricoles. "Or, conclut Monsieur Vigneault, l'Université n'est absolument pas organisée à l'heure actuelle pour assurer ce type de collaboration. Si bien que nous devons tout simplement nous passer des services de l'Université..."

2.2 Le milieu du travail

Le milieu du travail a déjà été l'objet d'un certain nombre d'interventions universitaires. Au plan international, les Universités de plusieurs

pays sont intervenues dans le champ de l'éducation ouvrière⁽⁴⁾. Au Québec même, quelques universités interviennent dans le domaine de la recherche et de la formation à l'intention des travailleurs: l'Université de Montréal et l'Université McGill dans le cadre du Collège canadien des travailleurs, les Universités Laval, McGill, de Montréal et du Québec à Montréal dans le cadre de l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), et enfin l'Université du Québec à Montréal dans le cadre d'un protocole d'entente avec la CSN et la FTQ, sans compter les universitaires qui, à titre individuel, collaborent occasionnellement avec le mouvement syndical. Les domaines d'intervention sont trop nombreux pour être tous mentionnés. En fait, ils couvrent tous les sujets de préoccupation et d'intérêt des travailleurs organisés, qu'il s'agisse de négociation collective, droit du travail, régimes de rémunération, organisation du travail, santé et sécurité au travail, législation sociale, développement économique et social, etc... Nous avons donc recenu deux domaines qui nous semblent représentatifs des problèmes et réalisations actuelles, et qui nous permettront de mieux cerner l'intervention de l'Université, soit:

- a) La santé et la sécurité au travail;
- b) La formation économique des travailleurs, à partir de leur secteur industriel.

Santé et sécurité

Le problème

La question de la santé et de la sécurité au travail est une question qui intéresse au plus haut point les travailleurs. Chaque année, des milliers d'entre eux sont victimes d'accidents de travail. D'autres voient leur santé minée quotidiennement, et souvent irréparablement, par un environnement de travail insalubre qui entraîne des maladies telles que amiantose, silicose, etc... Chaque année, de nouveaux processus technologiques sont mis en oeuvre, de nouveaux produits chimiques sont intro-

(4) L'ouvrage le plus récent sur la question a été publié par le Bureau international du travail et s'intitule Le rôle des universités dans l'éducation ouvrière, B.I.T.: Genève, 1975, 246 pp.

duits, sans que l'on connaisse pleinement leurs effets sur les travailleurs. Dans un tel contexte, les travailleurs sont démunis pour faire face adéquatement au problème, alors que c'est eux qui paient le prix d'une telle situation (santé minée, incapacité partielle ou totale, quand ce n'est pas la mort).

D'un côté, il y a les services gouvernementaux d'inspection qui disposent de certains pouvoirs, mais qui sont généralement mal équipés, n'ont pas un personnel suffisamment nombreux (d'ailleurs, serait-il pensable de pouvoir surveiller en même temps les dizaines de milliers d'établissements au Québec?), et les règlements qu'ils sont chargés d'appliquer sont souvent en retard sur la réalité industrielle ainsi qu'inadéquats pour assurer une protection entière aux travailleurs.

D'un autre côté, il y a les employeurs et leurs associations, particulièrement l'Association de prévention des accidents industriels (APAI), subventionnés par les budgets gouvernementaux (ex: subventions de la Commission des accidents du travail) sans compter leur propres ressources très importantes, disposant du fruit de nombreuses recherches émanant du secteur privé ou des universités, et qui centrent toute leur activité de prévention sur des campagnes de publicité visant à "l'éducation" des travailleurs, trop souvent "négligents", "qui refusent de porter leur casque, leur masque ou leurs lunettes de sécurité, etc..." Une telle approche ne se préoccupe pas de remettre en question la conception ou le fonctionnement dangereux ou insalubre de certaines machines ou processus de production, et ne se demande pas si l'environnement du travail a une incidence sur les accidents ou les maladies du travail.

Il y a bien eu du côté des travailleurs des réactions pour se protéger face à une telle situation. Les services gouvernementaux d'inspection furent appelés, sans toujours donner les résultats escomptés. Là où la situation devenait trop criante, des conflits de travail souvent très durs ont éclaté pour tenter de corriger la situation: le cas probablement le mieux connu est celui des grèves de l'amiante de 1949 et 1975. Dans plusieurs lieux de travail, une solution plus adéquate a été envisagée par la mise sur pied de comités de sécurité syndicaux ou paritaires. La légis-

lation a d'ailleurs reconnu la nécessité d'impliquer les travailleurs sur cette question en forçant l'entreprise à mettre sur pied un comité patronal-syndical de sécurité (cf. Règlement des établissements industriels et commerciaux). Cependant, les travailleurs désignés sur ces comités s'y retrouvaient démunis et sans outil de travail.

Ce qui s'est fait

C'est dans ce contexte que l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), à la demande des centrales syndicales, a décidé de s'intéresser à la question. Un chercheur a été assigné à ce dossier. Sa première tâche a été de rencontrer des travailleurs membres de comités de sécurité et des responsables syndicaux pour connaître à fond les problèmes vécus sur les lieux de travail, tenter de définir leurs besoins et essayer de définir avec eux un plan de travail. Parallèlement à cette démarche en milieu syndical, un travail de documentation et de recherche était amorcé, en tenant compte notamment des progrès récents de l'ergonomie en Europe et aux États-Unis. Toute cette démarche devait donner lieu à la publication d'un premier document d'information publié par l'IRAT (5).

Mais il fallait assurer une diffusion à ce travail de recherche: la simple diffusion d'un document écrit étant notoirement inefficace en milieu syndical, il fallait envisager un programme de formation. A la FTQ par exemple (6), un comité de travail fut mis sur pied, composé de syndicalistes provenant de divers secteurs industriels ainsi que du chercheur de l'IRAT, pour bâtir un programme de formation en santé/sécurité adapté aux besoins. La clientèle fut précisée: les travailleurs membres de comités de sécurité, dont la responsabilité est de se préoccuper des problèmes de santé et sécurité sur les lieux de travail. L'objectif du cours

(5) La santé et la sécurité au travail. Pour une action sur les lieux de travail. IRAT: Montréal, 1974

(6) Nous aurions pu prendre l'exemple de la CSN aussi, qui procède d'intentions analogues.

était d'équiper ces travailleurs pour qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités, et puissent agir face à l'employeur pour corriger les problèmes rencontrés. C'est à partir des besoins exprimés par les syndicalistes, et conjointement avec eux, que fut bâti le programme d'éducation en santé/sécurité, d'une durée de 25 heures, axé sur:

- a) la compréhension des problèmes de santé/sécurité, et l'importance d'avoir un milieu de travail respectant le travailleur et sa santé;
- b) la connaissance de la législation et de ses mécanismes d'application;
- c) la conscience de la nécessité pour les travailleurs de s'impliquer directement pour s'attaquer aux problèmes de santé et sécurité; d'où une réflexion sur la négociation dans les conventions collectives de clauses sur la santé et la sécurité, comme par exemple la mise sur pied de comités de sécurité ou le droit d'arrêter le travail lorsque la santé ou la sécurité des travailleurs est en jeu;
- d) l'utilisation de guides de travail à l'intention des membres de comités de sécurité, comme par exemple un guide d'enquête suite à un accident de travail ou un guide d'enquête préventive pour déceler les risques à la santé ou à la sécurité sur un lieu de travail.

Le service d'éducation de la FTQ organisa une première série de sessions pour rôder l'instrument. Devant les résultats très positifs de cette première série de sessions et la demande très forte qui s'est manifestée pendant et après, l'on décida de développer massivement le programme. Vu le grand nombre de sessions à mettre sur pied, l'insuffisance des ressources et la nécessité de dégager le chercheur de l'IRAT afin de poursuivre la recherche au-delà de cette première recherche, des sessions de formation de formateurs en santé/sécurité furent organisées par le Service d'éducation de la FTQ, en collaboration avec l'IRAT. Ces sessions s'adressaient à des responsables syndicaux, lesquels étaient ensuite responsables de sessions de formation s'adressant à des membres de comités de sécurité, en utilisant le document de formation déjà préparé par la FTQ. En un an, ces sessions ont rejoint plusieurs centaines de personnes. Mais un tel programme appelle des suites, car une fois revenus sur les lieux de travail,

les membres de comités de sécurité posent des gestes et s'impliquent dans des actions qui génèrent de nouveaux besoins en termes de recherche, documentation ou formation. Par exemple: quels sont les effets des radiations sur les femmes enceintes? Quel est le niveau du bruit dans notre entreprise, quels en sont les effets et comment peut-on les corriger? Dans un département, des travailleurs se plaignent de maux de tête fréquents et d'être régulièrement incommodés, étourdis même alors que la compagnie prétend qu'il n'y a pas de problème: de quoi peuvent dépendre ces malaises? Quelques professeurs de science (chimie, biologie) des Universités de Montréal et du Québec à Montréal ont mis leur expertise à la disposition des comités de sécurité pour des travaux de recherche limités, ad hoc, et ce en sus de leur charge normale d'enseignement et de recherche. Notons en passant que le geste de ces professeurs, en plus de constituer une retombée des plus heureuses au travail de l'IRAT, établit bien que l'intervention universitaire en santé et sécurité ne doit pas se cantonner dans un centre de recherche spécialisé comme l'IRAT, mais qu'elle est aussi possible à l'intérieur même des diverses universités québécoises.

Beaucoup reste encore à faire: produire davantage de recherches sur des aspects aussi précis que le bruit, le plomb, l'amiante, les radiations, le stress découlant de l'activité professionnelle, etc... Dans plusieurs cas, les processus de production devraient être repensés en fonction, non plus seulement de leur rentabilité économique, mais aussi de leurs effets sur l'organisme humain, ce qui présuppose une quantité importante de recherche au plan des technologies. Il faudrait aussi assurer une formation encore plus approfondie aux membres de comités de sécurité et aux responsables syndicaux pour qu'ils jouent pleinement leur rôle de défense des travailleurs et assurer aux travailleurs des conditions de travail ne mettant pas en jeu leur santé. Dans ce domaine, les ressources actuelles sont nettement insuffisantes, surtout si on les compare à celles dont disposent les employeurs et leurs associations.

La formation économique dans l'industrie du cuivre

Le problème

Le travailleur n'a souvent qu'une vue parcellaire de son industrie: il n'a pas toujours visité l'établissement où il travaille, et encore moins

les établissements sis en amont ou en aval, n'a qu'une idée très vague du rôle économique de son secteur dans l'ensemble de l'économie. Pourtant, des discussions spontanées sur la question révèlent un intérêt très marqué des travailleurs pour ces questions et une motivation très forte à en apprendre davantage, parce qu'il s'agit de leur travail et de leur source de revenu. Cet intérêt est d'autant plus marqué que les travailleurs subissent collectivement les effets de l'évolution de l'économie du Québec, qu'il s'agisse de ventes ou fusions d'entreprises, de changements technologiques, ou de fermetures d'usines ou de mines. Le problème devient encore plus complexe lorsque l'on fait face à des sociétés multinationales. Dans un tel contexte, il devient difficile pour les syndiqués de comprendre pleinement les forces économiques en jeu et d'intervenir adéquatement pour orienter le développement de leur secteur industriel.

Enfin, trop souvent, les travailleurs n'ont aucune perspective historique, pas plus en ce qui a trait au développement de leur secteur industriel qu'en ce qui concerne l'histoire des travailleurs de ce secteur, histoire qui constitue un peu "l'héritage" légué aux travailleurs d'aujourd'hui par ceux d'hier, et qui est la base des acquis dont bénéficient aujourd'hui les travailleurs.

Ce qui s'est fait

L'analyse qui précède a convaincu des responsables syndicaux de la formation à la FTQ de la nécessité d'assurer une formation économique adéquate à ses militants, officiers et cadres. Cependant, l'échec maintes fois constaté des méthodes traditionnelles de formation économique, à partir des concepts de base de l'économie et selon une démarche déductive, a amené la FTQ à rechercher une autre méthode qui partirait davantage des intérêts et de la motivation de groupe visé, suivrait davantage une démarche de type inductif (tout en s'assurant une compréhension des concepts de base), et viserait à mieux équiper les participants dans leur action syndicale. D'où l'hypothèse que la formation économique des travailleurs doit se faire en prenant comme point de départ et support pédagogique l'analyse de leur secteur industriel, dans une perspective historique et institutionnelle. Un premier projet-pilote a été tenté

en janvier dernier dans l'industrie du cuivre par le Service d'éducation du Syndicat des Métallos (FTQ), en collaboration avec le Service d'éducation permanente de l'UQAM, dans le cadre du protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ sur l'éducation syndicale. Trois temps dans la démarche de formation furent identifiés:

- Etude des transformations du cuivre, depuis la mine jusqu'au produit fini, en visant une compréhension adéquate par les participants des technologies utilisées et de leur place dans la chaîne de transformation.
- Etude de l'industrie du cuivre, qu'il s'agisse des marchés mondiaux ou des agents économiques impliqués (au Canada, il s'agit particulièrement du Groupe Noranda), dans une perspective historique et institutionnelle.
- Evolution historique du syndicalisme dans l'industrie du cuivre.

Pour certains aspects, des personnes-ressources sont trouvées à l'intérieur du mouvement syndical. Mais pour d'autres, le mouvement syndical n'a pas les ressources humaines requises. Un bref tour d'horizon convainc les responsables syndicaux que seule l'Université a les ressources requises, soit un ingénieur métallurgiste (relié à l'Ecole polytechnique), un économiste spécialisé en richesses naturelles (professeur à l'Ecole des Hautes études commerciales) et un autre économiste (de l'UQAM) qui accepte de faire une étude historique sur l'industrie du cuivre au Québec (particulièrement le groupe Noranda).

Cette session a eu lieu en février dernier. La réaction des participants a été des plus enthousiastes: elle leur a enfin permis de situer dans un cadre plus général une foule d'informations et de détails qu'ils connaissaient, sans toutefois faire les liens qui s'imposent. Plus particulièrement, ils ont retenu les principes sous-tendant le développement de leur secteur industriel ainsi que le fonctionnement des marchés mondiaux du cuivre (Londres et New York) et leur impact sur l'activité économique dans le secteur. Les responsables syndicaux ainsi que les universitaires présents ont par ailleurs tous été frappés par l'intérêt marqué des

participants pour les questions abordées et leur capacité de compréhension des divers aspects développés. Pour le Syndicat des Métallos, il est clair que c'est une expérience à poursuivre et à étendre même dans d'autres secteurs, comme le fer et l'acier.

Pour la FTQ la réalisation d'une telle session et ses résultats vont alimenter le travail d'un groupe de travail du Service d'éducation de la FTQ, responsable de définir un programme de formation économique à la FTQ. Des universitaires de l'UQAM et de l'IRAT ont déjà été invités à siéger au sein de ce groupe de travail.

2.3 La question féminine

Le problème

Les femmes au Québec se sont organisées depuis plusieurs années pour tenter de s'attaquer aux diverses formes de discrimination à leur égard et réclamer le droit à une pleine égalité avec l'homme. Qu'il s'agisse de la situation des femmes chefs de famille, qu'il s'agisse de l'absence d'un réseau de garderies ou qu'il s'agisse de discrimination au travail, de nombreuses organisations de femmes ont vu le jour pour s'attaquer à l'un ou l'autre de ces problèmes. De plus, depuis 1966, des associations féminines et des femmes ont décidé de se grouper et de coordonner leurs efforts en fondant la Fédération des Femmes du Québec (FFQ). La FFQ regroupe aujourd'hui une trentaine d'associations comme par exemple la Ligue des femmes, le Cercle des femmes journalistes, le YWCA, le Mouvement des femmes chrétiennes, quelques garderies, sans compter cinq cents membres individuels regroupés en cinq (5) conseils régionaux. Pour nous renseigner plus à fond, nous avons rencontré Madame Ghislaine Patry-Buisson, présidente de la Fédération des femmes du Québec.

L'un des sujets majeurs de préoccupation de la FFQ, et qui sera d'ailleurs le thème de son prochain congrès, concerne le travail à temps partiel. Jusqu'à date, peu de recherches ont analysé ce phénomène récent, son ampleur et ses implications. Et pourtant, la croissance très importante du travail à temps partiel ces dernières années, jointe à une augmentation sensible du taux de participation des femmes, pose des problèmes nouveaux et difficiles à cerner.

D'une part, au plan individuel, le travail à temps partiel peut être vu comme une façon intéressante pour la femme au foyer de se réinsérer sur le marché du travail. Cette réinsertion, tant au plan psycho-social qu'au niveau d'une rémunération complémentaire pour la femme, semble donc une solution tout indiquée pour plusieurs femmes. Le rapport Byrd recommandait d'ailleurs le développement de ce mode de participation des femmes au marché du travail.

D'autre part, au plan collectif, le développement du travail à temps partiel n'est pas sans entraîner de nombreux effets négatifs. En effet, tout semble indiquer que le travail à temps partiel se développe essentiellement dans les catégories d'emplois "féminins" non-qualifiés, mal payés, face à un marché de main-d'oeuvre captif (l'une des rares exceptions étant chez les infirmières). Très souvent, la rémunération pour les emplois temps partiel est inférieure aux emplois temps plein comparables ou, quand elle est égale, c'est au niveau des avantages sociaux que se retrouve la différence. Bref, le danger est grand de voir le travail à temps partiel renforcer une situation de "ghetto" économique pour les femmes avec des salaires et conditions de travail inférieures aux hommes.

Ce qui s'est fait

Face à ce problème, la FFQ a décidé de consacrer son Congrès 1977 à l'étude de ce problème. La FFQ n'ayant pas les ressources requises pour entreprendre une recherche d'une telle envergure, il fallait chercher du côté des universités.

La FFQ ne connaissait aucun universitaire ayant déjà fait une recherche d'ensemble sur le problème. "S'il y a effectivement eu des recherches sur la question, souligne Mme Patry-Buisson, elles dorment quelque part sur les tablettes et nous ne sommes pas au courant". De plus, suite à des expériences antérieures, la FFQ avait des réticences à "passer la commande" à un universitaire: trop souvent, dans le contexte actuel, de tels travaux sont faits par des étudiants, en fonction d'un apprentissage académique, tandis que le chercheur ne joue qu'un rôle très lointain "d'encadrement". De plus, les étudiants ont souvent tendance

à écrire des "briques" inaccessibles, ce qui rend indispensable un travail ultérieur de "vulgarisation" de ces travaux d'étudiants. Pour un organisme comme la FFQ, ce n'est pas un fonctionnement jugé adéquat.

C'est pourquoi lorsque la FFQ a appris que l'IRAT, à la demande des centrales syndicales, avait inclus dans son programme un travail de recherche sur le travail à temps partiel, elle s'est adressée à l'IRAT pour insister sur l'importance de cette recherche pour la FFQ, et l'obtenir dès le moment de sa parution. Comme la recherche était préparée en vue d'une diffusion dans le mouvement syndical, son style serait accessible et permettrait à la FFQ de s'en servir directement auprès de ses membres. "Évidemment, nous nous sommes réservés le droit de critiquer le document de l'IRAT. Il faut se rappeler que beaucoup de non membres ne sont pas nécessairement sur le marché du travail à l'heure actuelle et pourront partager un point de vue différent de l'étude. Néanmoins, l'étude de l'IRAT fournira une base de départ valable à nos membres qui l'étudieront durant un mois ou un mois et demi, puis se retrouveront ensemble au Congrès pour le scruter à nouveau, formuler des recommandations et envisager les mécanismes à prendre pour assurer une suite aux décisions."

Au-delà de cette préoccupation de la FFQ sur le travail à temps partiel, Mme Patry-Buisson souligne d'autres sujets de préoccupation sur lesquels relativement peu de recherche a été faite: le statut économique actuel de la femme, le Régime des rentes du Québec en regard de la femme au foyer, l'évaluation de l'apport productif des femmes au Produit National Brut (PNB), l'impact de l'inflation et de la loi anti-inflation sur les femmes, la fiscalité et la femme, etc...

D'autres recherches portant sur les dimensions psychologiques ou sociologiques de la condition féminine pourraient aussi être envisagées.

Or, très peu de recherche se fait présentement à l'Université sur ces questions. Et quand il s'en fait, ces recherches ne sont accessibles qu'à une élite restreinte. Au-delà de ces cercles étroits cependant, l'Université n'a pas de réseaux de diffusion. Ces réseaux, ce sont les organismes du milieu qui pourraient les fournir, ce qui assurerait un impact social beaucoup plus déterminant à la recherche universitaire. Mais pour cela, la recherche doit devenir un outil de travail accessible à tous.

Dans cette perspective, Mme Patry-Buisson souligne l'intérêt d'une expérience de l'AFEAS où une recherche a été entreprise en collaboration avec une équipe de chercheurs de l'UQAM sur la situation des femmes collaboratrices du mari sur la ferme. Au lieu de laisser faire la recherche dans l'enceinte universitaire, l'AFEAS s'est impliquée dans la recherche et, en même temps que la recherche était en cours, il se faisait un programme d'information et de formation, ce qui a permis un effet multiplicateur énorme avant même que le rapport de recherche ne soit prêt: les gens étaient davantage sensibilisés à la question, et les chercheurs ainsi que l'AFEAS avaient déjà pu mieux cerner les données du problème. Dans un tel contexte, il y a beaucoup moins de chances que les rapports dorment sur les tablettes. Et la recherche devient alors un outil de travail accessible à tous.

3. L'UNIVERSITE ET LE SERVICE A LA COLLECTIVITE

A partir des cas présentés dans la partie précédente, nous allons tenter de dégager certaines constatations d'ordre général portant sur deux aspects:

- La réalité de l'action collective dans le milieu.
- L'apport de l'Université dans un contexte d'action collective.

3.1 L'action collective: sa réalité, son dynamisme et les liens avec la recherche et la formation

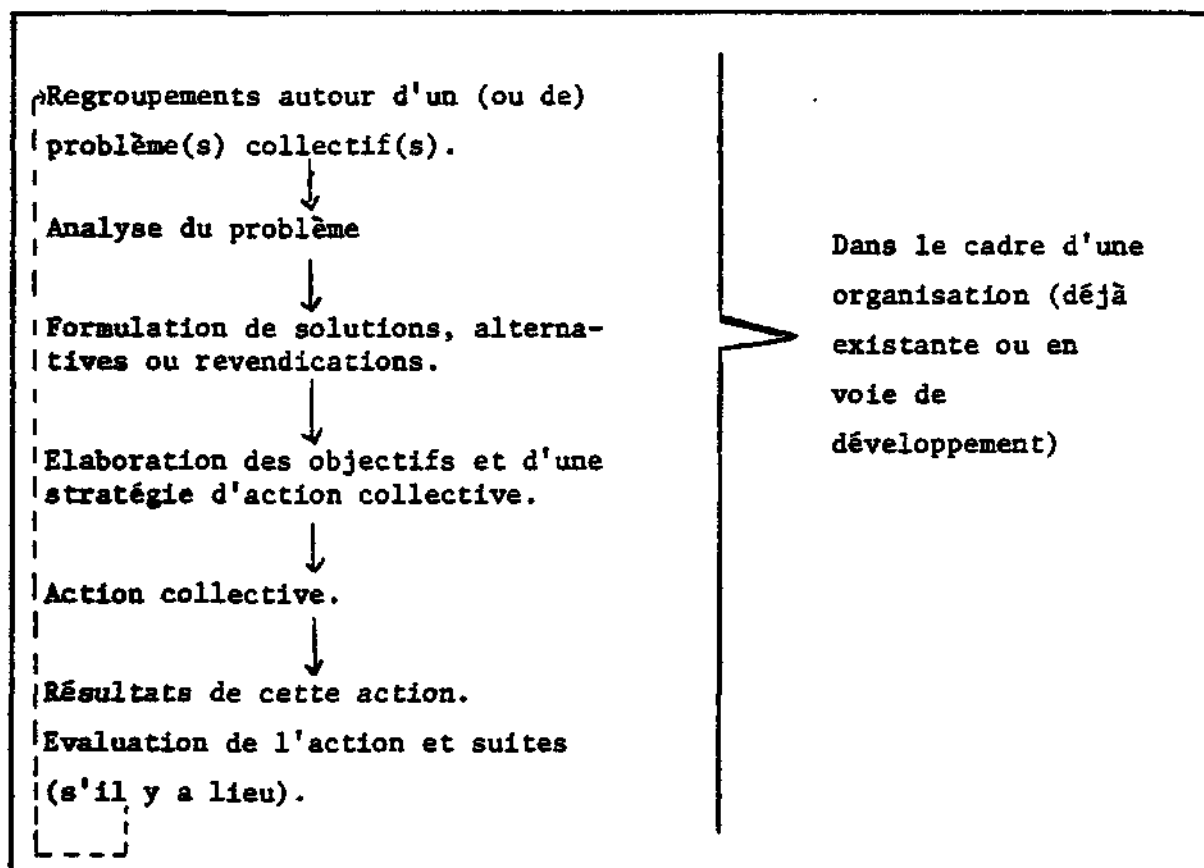
Nous vivons dans une société en évolution constante, évolution qui ne cesse de poser aux individus et aux collectivités qui composent cette société des problèmes souvent inédits et très complexes.

Le plus souvent, ce sont les institutions gouvernementales et para-publiques, la grande et moyenne entreprise ainsi que les diverses catégories professionnelles qui sont les mieux en mesure, grâce à leurs ressources financières et humaines, de comprendre la nature et les effets de ces problèmes et d'orienter le développement de la société dans un sens qui tienne compte de leurs intérêts.

Paradoxalement, les catégories de citoyens les plus touchées par certains problèmes sont souvent les plus démunies pour analyser ces problèmes, et à plus forte raison, pour orienter leur solution. Que l'on songe aux travailleurs atteints de maladies professionnelles découlant des technologies employées dans la production de certains biens ou aux citoyens délogés de leur logement ou de leur quartier par la construction d'une autoroute urbaine ou d'un complexe immobilier à haute densité. Individuellement, ces citoyens n'ont ni le savoir ni le pouvoir pour faire face aux agents sociaux qui sont à l'origine de leur problème, qu'il s'agisse de l'entreprise privée ou publique. Comme ces problèmes sont collectifs, très souvent la réponse des citoyens touchés par un problème a été de s'organiser collectivement. Au Québec, cette action collective s'est concrétisée dans l'émergence de plusieurs types d'organisation qui peuvent s'appeler par exemple le Mouvement Action-Citoyennage, l'Association des locataires de Saint-Louis, l'Union des producteurs agricoles, le Regroupement des comités de citoyens de

l'Ile de Hull, la Fédération des femmes du Québec, le Comptoir alimentaire Lafontaine, la Fédération des travailleurs du papier et de la Forêt (CSN), l'Opération-Dignité-2, le Front commun contre l'autoroute est-ouest, ou l'Association coopérative d'économie familiale (ACEF). On pourrait allonger encore de beaucoup cette liste en parlant des associations de retraités, travailleurs âgés, citoyens d'un quartier, jeunes travailleurs, femmes, immigrants, comités de sécurité, regroupements pour protéger l'environnement, etc...

En dépit de cette variété d'organismes et de situations qu'ils représentent, on peut cerner quelques traits de base caractérisant la démarche propre à l'action collective:



La recherche et la formation dans un contexte d'action collective

C'est dans un tel contexte d'action collective qu'il faut situer la formation et la recherche. Qu'il s'agisse de s'opposer à la construction d'une autoroute urbaine ou de travailler à la mise sur pied d'une coopérative de consommation, les besoins de recherche et de formation du groupe découlent de la démarche dans laquelle celui-ci s'est engagé. La recherche et la formation ne sont donc pas des fins en soi, mais plutôt des instruments en regard des objectifs de la collectivité. En même temps (et ceci est particulièrement vrai dans les organismes structurés permanents), la recherche et la formation vont aussi viser à développer à tous les niveaux de la collectivité un membership et des cadres plus en mesure de comprendre les problèmes dans toute leur complexité et d'exercer pleinement leurs responsabilités au sein de cette collectivité.

Le point de départ de toute activité de recherche ou de formation sera donc les problèmes vécus par les membres de la collectivité et leurs préoccupations. La démarche de recherche visera à impliquer les participants, et non le seul chercheur, dans l'analyse du problème, sa compréhension et la formulation de solutions. Loin d'exclure la nécessité d'un cadre théorique, une telle démarche oblige à remettre en question sans cesse la théorie, à l'affiner pour qu'elle tienne effectivement compte de la réalité dans toute sa complexité. La démarche de formation visera elle aussi à impliquer les participants dans une démarche de prise en charge de leur problème et de sa solution. A ceux qui seraient tentés de voir dans ceci une démarche trop utilitaire et technique, soulignons une distinction qui s'impose entre un "fonctionnel clos" replié sur lui-même et axé sur la simple application de techniques et un "fonctionnel ouvert" élargi à toutes les dimensions des sciences pures et sociales, ouvert aux "nouveaux problèmes", voire sur les dépassements et les contestations des situations actuelles. Au niveau qui nous intéresse, c'est cette dernière approche qui prévaut.

Bien que présentes à toutes les étapes de l'action collective, la formation et la recherche s'exercent à deux étapes en particulier qui en constituent les temps forts:

- d'abord, et surtout, lors de l'analyse du problème et de la formulation de solutions, alternatives ou revendications;
- ensuite, lors de l'évaluation de l'action et des suites.

Ainsi peut-on voir un lien dialectique s'établir entre la recherche et la formation d'une part, et l'action proprement dite d'autre part. C'est dans un tel cadre qu'il nous est maintenant possible d'envisager l'apport de l'Université dans un contexte d'action collective.

3.2 L'apport de l'Université dans un contexte d'action collective

Comme le laisse deviner ce qui précède, nous avons choisi d'aborder la Mission de Service à la collectivité de l'Université en privilégiant ce qui nous en apparaissait l'élément prioritaire, soit l'intervention auprès de collectivités non desservies présentement par l'Université. Nous parlons ici plus particulièrement ici des organismes ou regroupements à but non lucratif, non gouvernementaux, qui poursuivent des objectifs de développement social. Ceci ne signifie pas que nous réduisons la Mission de Service à la collectivité à ce seul aspect, mais bien que c'est cet aspect qui nous semble prioritaire à l'heure actuelle, compte tenu des besoins et des possibilités d'intervention de l'Université.

Un secteur marginal, voire inexistant

Plus haut, nous avons vu un certain nombre d'interventions universitaires auprès de collectivités qui allaient dans le sens de cette Mission de service à la collectivité. Ces expériences ne doivent cependant pas nous faire oublier que, dans l'ensemble, ces activités constituent un secteur d'intervention marginal, pour ne pas dire inexistant, à toutes fins pratiques, dans les universités québécoises.

Comme l'atteste l'expérience des responsables de la formation ou de la recherche impliqués dans l'action collective, et comme l'ont confirmé plusieurs rapports

dont le rapport Bélanger-Daoust⁽⁷⁾, l'Université n'a que très peu développé les activités s'insérant dans le cadre de sa Mission de service à la collectivité. Au contraire, la fonction de transmission des connaissances exercée actuellement par les pratiques universitaires de l'éducation des adultes s'identifie presque totalement à la formation professionnelle initiale (y inclus le perfectionnement professionnel, lequel "fait lui-même l'objet, en général, d'un traitement semblable à celui de l'acquisition initiale de cette compétence"⁽⁸⁾).

L'on pourra nous répondre que l'Université est là pour répondre aux besoins de toutes les catégories sociales, et qu'elle n'est aucunement fermée en principe à l'idée de développer des programmes répondant aux besoins de collectivités non desservies à l'heure actuelle. C'est vrai. Mais nous constatons que dans certains domaines où l'Université est profondément intéressée, par exemple le perfectionnement des professionnels, l'Université adopte une attitude active et dynamique, s'implique très activement dans des consultations auprès des groupes visés et se montre prête à adapter, au besoin, ses programmes. Une telle attitude contraste avec l'attitude passive d'attente que l'Université manifeste aux organismes du milieu, si bien qu'en pratique, l'Université maintient ses activités auprès de clientèles déjà desservies, sans ouvrir ses portes à d'autres catégories sociales qui ont, eux aussi, des besoins bien précis auxquels l'Université peut répondre.

La recherche universitaire et les réalités du milieu

Un autre aspect à envisager touche la recherche universitaire.

(7) Gaétan Daoust et Paul Bélanger, avec la collaboration de Gisèle Bourret, L'Université dans une société éducative. De l'éducation des adultes à l'éducation permanente. Étude commanditée par la CREPUQ et le Conseil des Universités du Québec à Montréal: P.U.M., 1974, 244pp.

(8) Ibid, p. 131

Au départ, force nous est de constater que la recherche universitaire a trop souvent ignoré la réalité des problèmes vécus par les collectivités négligées à l'heure actuelle par l'Université. Comme le signalait si justement le C.O.R.U.:

"Si tant de recherches sur les problèmes d'action et de développement social ne dépassent pas le niveau de la réflexion abstraite, c'est que nombreux sont les chercheurs qui ne connaissent point de façon suffisamment approfondie les milieux qu'ils étudient. L'on aura besoin de toute évidence, en recherche orientée, d'un nouveau type de chercheur qui sache faire une oeuvre utile, tout en restant scientifique. L'apprentissage de cette fonction peut être difficile pour bon nombre d'universitaires que l'on a habitués jusqu'ici à exercer le rôle de "critiques du système" ou "d'experts consultants" (faux modèles de scientificité empruntés l'un à la philosophie, l'autre à l'ingénierie). Il conduit bien sûr à remettre en question les statuts et les comportements acquis. Il rendra parfois plus difficiles mais sûrement plus saines les relations avec les bailleurs de fonds et les utilisateurs de la recherche." (9)

L'on ne peut blâmer les chercheurs pour cette déficience car ils ne vivent pas dans ces milieux et ne les connaissent pas. Trop souvent, leur préparation académique ne les y a aucunement préparés, car divorcée elle aussi de ces milieux, ce qui reproduit ainsi le cercle vicieux et dénote une lacune grave dans la Mission d'enseignement de l'Université.

Le C.O.R.U. enchaîne en affirmant que:

"Les sciences sociales, ici comme ailleurs, ont privilégié jusqu'à ce jour l'étude des phénomènes historiques et culturels. L'acuité et la multiplicité des besoins contemporains les obligent à assumer des fonctions d'intervention et de développement. Les chercheurs doivent donc accroître l'efficacité de leur démarche: ils sont appelés à travailler davantage avec les scientifiques d'autres disciplines; il leur faudra aussi sortir davantage de leur laboratoire, entrer en contact et oeuvrer avec les citoyens, les praticiens et les clientèles des services, pour bien connaître les problèmes du milieu et en saisir les aspects réellement pertinents. Nous avons la conviction que ce souci d'une plus grande efficacité ne peut compromettre aucunement, en principe, la qualité de leur recherche. Au contraire, les travaux

(9) Comité sur les objectifs de la recherche universitaire (C.O.R.U.): Rapport à la Commission de la recherche universitaire. Québec: Conseil des Universités, 1974, p. 69.

d'application, s'ils sont bien menés, seront féconds en enseignements théoriques et pratiques, et renforceront davantage le caractère expérimental de leur discipline." (10)

Si l'Université veut donc mieux s'acquitter de ses fonctions actuelles de recherche et d'enseignement, elle devra en tant qu'institution développer des mécanismes de support institutionnel pour le développement de cette fonction de Service à la collectivité. Elle ne peut s'en remettre à la seule bonne volonté des universitaires, car comment assurer alors le développement institutionnel équilibré de cette fonction par rapport à l'enseignement et à la recherche, dans un contexte où celle-ci existe à peine à l'heure actuelle?

De plus, l'Université doit élargir ses objectifs pour mieux servir la société dans son ensemble, y inclus les collectivités non desservies à l'heure actuelle. Une telle affirmation nous renvoie à ce que nous mentionnons au début, soit la situation d'inégalité sociale entre les "citoyens ordinaires" d'une part et les agents économiques et gouvernementaux d'autre part. L'Université a la responsabilité de rendre accessible à ces citoyens la documentation et les résultats de recherche dont elle dispose:

"En particulier, il est des besoins évidents de diffusion et de vulgarisation des connaissances dont nous avons trop peu tenu compte. L'on ne peut manquer d'observer que les chercheurs universitaires sont un peu absents des grands débats en cours. Le seul fait que la science y soit largement utilisée, à toutes fins, et qu'on ne craigne point, le cas échéant, de travestir ses résultats, appelle pourtant l'intervention des scientifiques. Là où ceux-ci sont absents, comme le remarquait un chercheur un peu désabusé, ont tôt fait d'apparaître les charlatans.

Ce devrait donc être l'un des devoirs premiers du chercheur dont les travaux ont une dimension appliquée, que de mettre à la portée du plus grand nombre de citoyens les résultats de sa recherche. Cela non seulement par souci de mieux contribuer à l'application des connaissances, à l'éducation des personnes et des groupes et à l'enrichissement de la culture, mais aussi, dans bien des cas, pour protéger certaines normes de vie démocratique et certains idéaux collectifs qui paraissent être objectivement menacés.

(10) Ibid, p. 69.

Les universitaires, plus que les scientifiques du milieu gouvernemental ou industriel, ont sur ce plan des responsabilités particulières. Ils ne peuvent simplement abandonner à leurs bailleurs de fonds des résultats de recherche destinés bien souvent à forger de nouveaux instruments de "rationalisation" et de "manipulation". Ce serait bien mal justifié aux yeux de la collectivité les privilèges dont ils jouissent."⁽¹¹⁾

Enfin, les milieux ouvriers et populaires ont souvent déploré le fait que l'Université semblait canaliser les impôts provenant de l'ensemble de la société vers une élite déjà favorisée en négligeant d'autres catégories. Afin d'obtenir des pouvoirs publics les ressources accrues dont elle a besoin pour s'acquitter de l'ensemble de ses responsabilités, l'Université devra être en mesure d'établir clairement et par des réalisations concrètes qu'elle constitue bien un Service pour l'ensemble de la collectivité.

Si nous acceptons le principe de la Mission de Service à la collectivité de l'Université, reste à en préciser les conditions et les modalités d'application.

La spécificité de l'intervention universitaire

Dans toute intervention de l'Université auprès d'un groupe, qu'il s'agisse d'un syndicat, d'un comité de citoyens ou d'une coopérative, la première condition est la reconnaissance de la spécificité de chacun et le respect de leur indépendance respective.

D'une part, les objectifs du groupe et sa pratique sociale vont dans le sens de la promotion des intérêts collectifs et individuels de ses membres. C'est lui qui est maître de sa démarche d'action, mais aussi de recherche et de formation. C'est lui qui connaît le mieux ses besoins de recherche et de formation et est donc le mieux placé pour les définir.

D'autre part, l'Université n'est pas un groupe populaire et n'a donc pas à se substituer au groupe au niveau de l'action collective. Son apport est avant tout un de documentation, de recherche et de formation. Mais qu'est-ce qui serait proprement "universitaire" comme intervention?

(11) Ibid, p. 71.

Sans être en mesure de répondre de façon définitive et exhaustive à une telle question, soulignons quelques pistes de réflexion:

- Recherche fondamentale et appliquée requérant des chercheurs de niveau universitaire.
- Formation avancée dont les contenus, où à tout le moins le niveau, s'apparentent à ceux offerts à l'Université, où que seuls des professeurs d'université sont en mesure d'offrir adéquatement, compte tenu de la nécessité d'une recherche préalable.
- Formation des formateurs et des responsables de la formation.
- Participation à l'élaboration et à l'expérimentation de nouveaux programmes de formation.
- Evaluation de projets de recherche ou de formation.

L'on doit souligner ici que l'expérience passée suggère qu'effectivement, plusieurs universitaires ont été réticents à s'impliquer dans des activités s'écartant de leurs tâches d'enseignement, de recherche ou de support parce que celles-ci constituent justement le niveau où eux peuvent avoir un apport spécifique positif dans la démarche des collectivités.

En dépit de la diversité des situations (exemple: la réalité d'une association de quartier par rapport au Service d'éducation et d'information de l'UPA), l'Université ne devra faire preuve d'aucun paternalisme et devra accepter de collaborer avec le groupe sur une base d'égal à égal, en respectant son indépendance.

Le même principe prévaut au moment de la recherche proprement dite, ou au moment de l'élaboration des contenus: l'Université ne doit pas s'ériger en seule détentrice du savoir, mais doit rompre son isolement et collaborer sans arrêt avec les gens du milieu pour adopter une démarche vraiment sur mesure, adaptée aux besoins du groupe. L'expérience de formation économique à l'U.P.A. décrite plus haut, nous semble instructive à cet égard.

On peut mieux situer ce qui précède à l'aide du schéma suivant:

<u>ACTION COLLECTIVE</u>	<u>APPORT DE L'UNIVERSITE</u>
<p>1. Regroupement autour d'un (ou de) problème(s) collectif(s).</p> <p>2. Analyse du problème.</p> <p>3. Formulation de solutions, alternatives ou revendications.</p>	<p><u>Recherche</u> sur les données essentielles du problème, son ampleur, son impact, ses effets probables à moyen et long terme, ses causes, sa résolution dans le cadre d'expériences étrangères intéressantes, sur la formulation et l'examen de diverses hypothèses de solution.</p> <p><u>Formation</u> visant à rendre accessibles les résultats de la recherche et à développer une compréhension adéquate du problème chez les intéressés et une attitude de prise en charge du problème par eux-mêmes.</p> <p><u>Support</u> méthodologique, par exemple pour la mise sur pied d'une recherche-action ou pour encadrer une réflexion ou encore encadrement et documentation à l'intention de "formateurs" issus du groupe même.</p>
<p>4. Elaboration des objectifs et d'une stratégie d'action collective.</p> <p>5. Action collective.</p>	<p><u>Recherche</u> pour mieux approfondir des hypothèses de solution ou mieux éclairer certaines dimensions du problème apparues au moment de l'action.</p> <p><u>Formation</u> visant à permettre une compréhension par les intéressés de ces nouveaux éléments.</p> <p><u>Support</u> logistique, par exemple la mise à la disposition des groupes d'informations scientifiques pertinentes à leur démarche.</p>
<p>6. Résultats de cette action. Evaluation de l'action et suites (s'il y a lieu).</p>	<p><u>Support</u> méthodologique au besoin.</p>

Des mécanismes permettant la jonction Université-Milieu

A moins d'espérer que spontanément cette Mission de Service à la collectivité va s'opérationnaliser, chaque université devra trouver des mécanismes de jonction appropriés avec les organismes du milieu. De tels mécanismes auraient pour but de:

- Etre le lien où des organismes du milieu peuvent s'adresser lorsqu'ils souhaitent une collaboration universitaire afin de trouver les ressources requises selon les besoins.
- Faciliter l'élaboration et la réalisation conjointe de programmes.
- Sensibiliser le milieu universitaire à la Mission de Service à la collectivité.
- Soutenir et encadrer les efforts d'insertion des universitaires dans les milieux et l'adaptation de leur démarche ou de leur langage aux besoins des groupes visés.
- Assurer une continuité institutionnelle à la Mission de Service à la collectivité.

L'on pourrait ainsi prévoir par exemple la mise sur pied de comités de travail conjoints universités-milieu, l'organisation au sein de l'Université d'équipes de "coordonnateurs" ou de "traits-d'union" ayant à la fois une préparation académique suffisante et une bonne connaissance du milieu, la mise sur pied d'équipes multidisciplinaires travaillant avec des organismes du milieu, etc...

Les conditions internes

L'Université devra aussi réexaminer son fonctionnement si elle veut opérationnaliser cette Mission de Service à la collectivité. Elle devra se demander si l'on doit continuer de valoriser la publication dans des revues scientifiques spécialisées comme critère d'évaluation de la fonction recherche et de promotion du personnel enseignant: d'autres modes de

diffusion du savoir tenant davantage compte des besoins des collectivités devraient peut être envisagés. Elle devra trouver des mécanismes qui contribuent à revaloriser dans le milieu universitaire les dimensions pédagogiques de l'enseignement, ainsi que son caractère interdisciplinaire, dans une approche de formation sur mesure. Elle devra se demander si d'autres régimes académiques, d'autres modes institutionnels d'élaboration et de réalisation des programmes ne seraient pas plus valables pour desservir de nouvelles clientèles, en les associant directement à l'ensemble de la démarche. Elle devra chercher comment valoriser la participation de ses professeurs aux activités de Service à la collectivité (par rapport aux tâches actuelles d'enseignement et de recherche). L'on devra réétudier le mode de financement des Universités fondé sur l'autofinancement en ce qui a trait au Service à la collectivité et l'ajuster de façon à rendre possibles des activités s'adressant à des groupes démunis financièrement. Les Universités devront aussi réétudier l'allocation des ressources actuelles: par exemple, le financement interne de la recherche pourrait-il valoriser davantage la dimension recherche appliquée axée sur les besoins et les demandes du milieu? Enfin, l'Université devra envisager d'autres services qu'elle pourrait rendre à ces collectivités en plus de ses ressources humaines: que l'on songe par exemple à l'accessibilité aux bibliothèques, l'utilisation des locaux et équipement physiques, etc...

L'impact du "Service à la collectivité" sur l'Université

Nous avons suffisamment souligné l'impact du développement de la Mission de Service à la collectivité sur l'Université sans qu'il soit nécessaire d'insister longuement là dessus:

- Meilleure connaissance par les universitaires du milieu, et donc recherche universitaire plus pertinente, davantage enracinée dans le réel, ce qui en renforcit le caractère expérimental.
- Revalorisation du caractère interdisciplinaire de la recherche suite au type de demandes que formuleront les organismes de milieu et du type de démarche que ces demandes impliquent.

- Enseignement universitaire davantage axé sur une compréhension des problèmes sociaux et sur le développement de l'aptitude des étudiants à y faire face éventuellement.
- Revalorisation des dimensions pédagogiques de l'enseignement.

Sur ce dernier aspect, l'on peut se référer par exemple à une étude récente du Bureau International du Travail:

"Pour ceux qu'intéresse davantage la pédagogie (ou l'andragogie), là encore les critiques que bien des étudiants formulent aujourd'hui à l'égard des cours donnés à l'Université viennent appuyer la thèse selon laquelle l'éducation ouvrière peut améliorer dans une large mesure les méthodes des professeurs d'universités. Au fur et à mesure que les universités recherchent à grand-peine des techniques d'enseignement plus acceptables, elles font de plus en plus d'emprunts aux méthodes utilisées depuis bien longtemps dans l'éducation ouvrière telles que l'attention accordée à chacun individuellement, les activités de groupe et l'adaptation des cours aux étudiants. C'est aux Etats-Unis que l'on trouve le plus d'exemples à cet égard, mais il est intéressant de lire sous la plume de M. Moon Young Lee, directeur de l'Institut de recherche et d'éducation des travailleurs de l'Université de Corée: "Les professeurs d'université qui enseignent aux ouvriers ont changé considérablement leur façon de voir et leur attitude, si bien que le contenu des cours normaux qu'ils donnent à l'université a lui aussi considérablement évolué." (12)

Ajoutons enfin qu'une présence plus forte de l'Université dans le milieu contribuerait à rehausser l'image et la crédibilité de l'Université et à susciter un intérêt renouvelé au sein des groupes sociaux. L'Université serait peut-être moins seule alors face aux pouvoirs publics quand viendrait le temps de réclamer des ressources accrues pour s'acquitter adéquatement de ses Missions d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité.

(12) Bureau International du Travail: Le rôle des Universités dans l'éducation ouvrière, Genève: BIT, 1975, p. 108.

4. RECOMMANDATIONS RELATIVES AU SERVICE A LA COLLECTIVITE

Les recommandations qui suivent se veulent une première étape dans la concrétisation de la Mission de service à la collectivité. A partir de l'analyse qui précède, il devrait être clair que le Comité préconise l'intégration à moyen terme de la fonction de Service à la collectivité aux fonctions d'enseignement et de recherche, dans la mesure où ces trois fonctions se complètent et s'enrichissent mutuellement.

Mais comment en arriver à une telle situation? A court terme, et de façon transitoire, le Comité formule une série de recommandations dont l'objectif est de rendre possible l'expérimentation et l'opérationnalisation de cette troisième fonction.

Reconnaissance de la fonction service à la collectivité

Nous recommandons:

1. Que soit reconnue, en plus de l'enseignement et la recherche, une fonction distincte nommée Service à la collectivité.
2. Qu'en conformité avec les principales constantes antérieurement dégagées dans ce texte, l'on accorde à "Service à la collectivité", pour les fins du présent document, la définition suivante: toute activité universitaire non-créditée de recherche, de formation ou de support, conçue et réalisée conjointement par des organismes de l'université et des groupes structurés de divers milieux, pouvant d'une part, favoriser leur expression culturelle, et d'autre part, contribuer à la solution de problèmes socio-économiques inhérents à leur objet spécifique.
3. Qu'au cours de la période d'expérimentation mentionnée ci-après, toute activité de Service à la collectivité soit centrée prioritairement et exclusivement sur la solution de problèmes socio-économiques chez les groupes des milieux non desservis par l'université, en raison des besoins sociaux importants de ces clientèles en termes de recherche,

formation et support, de l'ampleur des clientèles à desservir et des avantages pour l'Université découlant de l'introduction de ce modèle d'intervention.

- 4. Que les démarches nécessaires soient entreprises auprès du Ministère de l'éducation, afin que soit spécifiquement identifiée dans la structure de programme du plan triennal d'allocations budgétaires de la DIGES, la fonction Service à la collectivité, et que des fonds y soient alloués dans une proportion de l'enveloppe globale à déterminer.

Stratégie d'expérimentation

Conscients de la nécessité de parvenir à une articulation plus satisfaisante de la fonction "Service à la collectivité" et de l'importance d'une définition opérationnelle plus rigoureuse,

Nous recommandons:

- 5. Qu'à cet effet soient créées les conditions d'expérimentation requises pendant une période d'implantation d'une durée de 3 ans.
- 6. Que cette stratégie d'expérimentation se concrétise par la réalisation de projets élaborés conjointement par des organismes universitaires et des groupes du milieu en fonction des besoins du milieu.
- 7. Qu'un cadre et des mécanismes d'expérimentation soient recommandés par le Conseil des Universités et mis en oeuvre par le Ministère de l'éducation.

Deux hypothèses distinctes de fonctionnement peuvent être envisagées:

a) Un modèle décentralisé, reposant sur:

- la définition d'un cadre pour cette stratégie d'expérimentation (objectifs, critères, conditions, mécanismes, ...);
- la répartition d'une enveloppe budgétaire parmi les différentes universités selon des critères à définir comme par exemple la population étudiante ou le bassin de population desservi par chacune des universités;

- des mécanismes de contrôle administratif a posteriori pour s'assurer que les ressources utilisées l'ont été conformément aux objectifs prévus et au cadre du programme.

Un tel modèle a l'avantage de respecter l'autonomie des universités, d'être conforme au modèle actuel de fonctionnement du système universitaire, et de ramener entièrement au niveau local la prise de décision. Il présente cependant le risque de saupoudrage d'une enveloppe budgétaire peu importante entre un grand nombre d'institutions (ce qui réduit d'autant l'impact de cette phase d'expérimentation). L'on pourrait craindre aussi que des projets mis sur pied s'éloignent sensiblement des objectifs et du cadre envisagés. Enfin, il pourrait y avoir un problème de répartition des ressources, compte tenu des variations possibles de demandes émanant du milieu et de la capacité diverse de chacune des universités à y répondre.

- b) Un modèle centralisé au niveau de la sélection et du financement des projets mais décentralisé au niveau de l'élaboration et de la réalisation de ceux-ci, reposant sur.

- la formation d'un comité de sélection mis sur pied par le Ministère de l'éducation et composé paritairement de représentants d'universités et de groupes organisés des milieux visés;
- l'élaboration par ce comité de critères devant servir à l'étude et à la sélection de projets qui seront soumis par une (ou des) université(s) conjointement avec des organismes du milieu;
- l'approbation par ce comité de projets et l'octroi d'un financement à même l'enveloppe budgétaire allouée à cette fonction par le Ministère de l'éducation;
- la réalisation des projets par les universités et organismes du milieu qui les auront soumis.

Un tel modèle a l'avantage de pouvoir concentrer les ressources sur les projets les plus valables et maximiser l'impact de cette phase d'expérimentation. Il a le désavantage de nier jusqu'à un certain point la capacité de chaque université de réaliser, de façon auto-

nome, des projets répondants aux besoins du milieu. Il présente aussi le risque d'introduire une autre superstructure provinciale et d'alourdir ainsi un processus que tous désirent le plus souple possible.

Le Comité ne s'estime pas en mesure de trancher ce débat. Bien que nous soyons enclins à privilégier l'hypothèse du modèle décentralisé, nous sommes également préoccupés de la nécessité d'affecter les ressources là où les conditions sont réunies pour assurer un impact réel à cette phase d'expérimentation du Service à la collectivité.

8. Que, dans le cadre de cette stratégie d'expérimentation, soient notamment retenus les critères suivants:

- Que les activités projetées soient conformes à la Mission de Service à la collectivité telle que définie aux recommandations 2 et 3;
- Que, pour être éligible à ce programme, toute université soit tenue de reconnaître, comme objectif expérimental de développement, une fonction de Service à la collectivité;
- Que soit désigné par chaque université une personne ou un organisme responsable de la promotion et de la concrétisation de cette fonction de Service à la collectivité et de l'établissement de mécanismes de jonction avec le milieu;
- Que tout projet devra être élaboré et réalisé conjointement par un organisme du milieu et par un organisme universitaire approprié.

9. Que le Ministère de l'éducation assure un financement adéquat devant permettre la réalisation de cette phase d'expérimentation.

Que l'on envisage aussi la possibilité d'y intégrer une formule d'incitation budgétaire aux universités afin qu'elles apportent une certaine contribution complétant la subvention gouvernementale.

L'enveloppe budgétaire allouée devrait être octroyée sur une base annuelle, dans le cadre d'une stratégie d'expérimentation pouvant s'étendre sur trois ans.

10. Que le Conseil des Universités se dote des mécanismes nécessaires à l'observation des expériences en cours et à la poursuite de la réflexion et de l'articulation de cette fonction.

11. Qu'au terme de cette phase d'expérimentation, le Conseil des Universités soumette au Ministre de l'éducation un avis et des recommandations sur la nature de la fonction, les conditions nécessaires à sa concrétisation et les politiques à mettre en oeuvre pour assurer le développement de la Mission de Service à la collectivité de l'Université.