

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

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

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

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

## **Le syndicat, un partenaire essentiel**

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

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

## **Les avantages de la formation en milieu de travail**

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

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

Généralement, les participants et participantes se connais-

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

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

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

La plupart du temps, le syndicat qui s'implique dans le dossier se charge aussi d'analyser les besoins de formation de ses membres ainsi que leurs attentes quant aux formations à développer. Suite à cette analyse des besoins, il pourra négocier *avec* l'employeur différents moyens pour favoriser la participation de ses membres et il aura

aussi en main l'information qui lui servira à négocier avec le partenaire éducatif (groupe populaire ou commission scolaire) la nature et le contenu des programmes qui seront offerts.

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

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

Dans une usine de fabrication de meubles de l'Estrie, c'est à la suite du travail mené par le Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre (CAMO) que le syndicat a décidé de demander que des cours de formation de base en alphabétisation soient offerts à ses membres moins scolarisés de façon à ce

qu'ils puissent ensuite suivre les cours de formation professionnelle offerts par l'entreprise. Plusieurs de ses membres suivent actuellement des cours d'alphabétisation alors que d'autres ont déjà terminé cette étape et se préparent actuellement pour obtenir une reconnaissance d'équivalence.

Des contraintes  
difficilement contournables

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

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

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

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

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

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

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

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

Enfin, dans certains secteurs de travail, il est même impossible de parler de formation en milieu de travail car les travailleurs et tra-

vailleuses ne sont pas regroupés dans un même lieu de travail. C'est pourquoi les syndicats qui interviennent dans ces secteurs ont pris l'initiative d'offrir eux-mêmes à leurs membres des programmes d'alphabetisation.

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

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

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

### **Une approche basée sur la solidarité**

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

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

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

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

À toute question, une réponse

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

1. Comme syndicat, avons-nous une responsabilité dans la prise en charge de cette question et si oui, que pouvons-nous faire pour répondre aux besoins de nos membres? Oui.
- Nous avons une responsabilité sur cette question puisque notre premier objectif syndical est de travailler pour l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie de nos membres.
2. Comment pouvons-nous intervenir sur une telle question? Devons-nous et pouvons-nous nous organiser pour former nous-mêmes nos membres comme cela se fait dans les syndicats ontariens? Oui et Non.
- Nous ne devons pas envisager de dispenser nous-mêmes leur formation. Nous avons une longue tradition de formation syndicale et nous pourrions apprendre comment les former, mais il existe au Québec deux réseaux, le réseau communautaire et le réseau scolaire, qui ont développé une expertise considérable dans la formation de base et qui souhaitent collaborer avec les syndicats pour assurer la formation des travailleurs et travailleuses.
- Nous pouvons travailler avec

eux. Comme cette formation se fait sur mesure, nous pouvons déterminer nos besoins et ils peuvent s'ajuster pour y répondre. Nous pouvons faire l'analyse des besoins de formation de nos membres. Nous pouvons assurer la sensibilisation et le recrutement des personnes intéressées. Nous pouvons négocier avec l'employeur de façon à faciliter la participation de nos membres à la formation. Enfin, nous pouvons aussi, avec le formateur ou la formatrice, définir les contenus de formation et le matériel qui servira de soutien à la formation.

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

Cette approche a commencé à s'implanter en 1992 et depuis, les projets se multiplient dans les syn-

dicats de la FTQ. On en retrouve dans plusieurs secteurs: dans la construction, dans les industries du secteur manufacturier, dans le secteur primaire (mines), dans les services publics (municipalités, hôpitaux) comme dans les secteurs du textile, de l'entretien ménager, etc

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

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

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