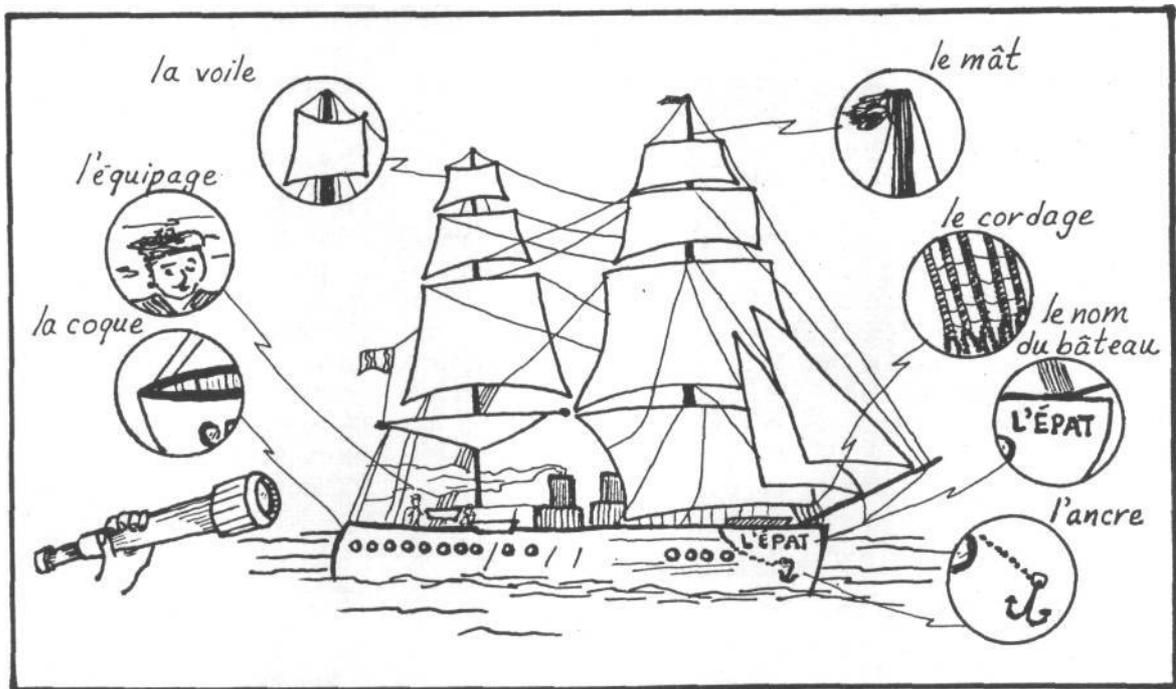


ET VOGUE LE NAVIRE...



Solange Tougas et Odette Neveu
de Déclic à Berthierville

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

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

Nous vous invitons donc à monter à bord de notre bateau, **L'ÉPAT**, et à partager notre aventure.

L'équipage

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



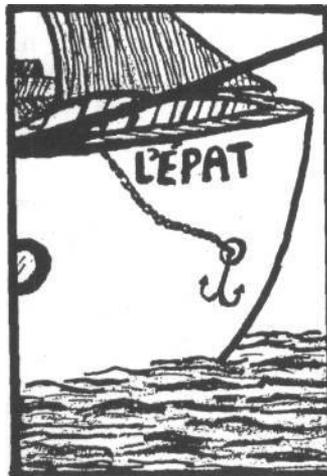
ces multiples Lanaudière (CSML) de Sainte-Julienne, DECLIC de Berthier et le Regroupement des assistés sociaux de Juliette métropolitain (RASJM), bons navigateurs, s'étaient concertés et avaient fait financer ce voyage par le Secrétariat national à l'al- phabétisation.

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

Au bout d'un an, l'équipa- ge, déjà bien mariné, sent le goût du large le reprendre. On décide alors d'engager une «ti- monière» qui lancera le bateau sur des mers jusque-là inexplor- ées: les milieux de travail.

Le nom du bateau

Baptiser un navire, c'est lui donner une identité propre, lui assurer une reconnaissance pu- blique. Nous ayons nommé le nôtre l'ÉPAT - l'Éducation popu- laire au travail - pour mieux décrire notre approche (et éviter l'utilisation du terme «formation de base», servi à toutes les sauc- es). En choisissant ce nom, nous souhaitons que chacune et cha- cun gardent en mémoire la spé- cificité de notre projet et ses objec- tifs particuliers. Dans la réalité, cette spécificité s'est traduite par



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

Cordages et filins

Dès le début du voyage, la «timonière» de l'ÉPAT contacte les différents navires qui évoluent en milieu de travail. D'abord, les

grands syndicats qui participent à diverses démarches d'alpha- bétisation en milieu de travail : Confédération des syndicats na- tionaux (CSN), Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ) et Confédération des syndicats démocratiques (CSD). Ensuite, différentes équi- pes de la région occupées à met- tre sur pied un projet alpha en milieu de travail - Commis- sion de formation profession- nelle (CFP), CSN, ÉPAT et la Ta- ble Régionale de concertation Laurentides-Lanaudière-se ren- contrent afin d'établir leurs «droits de pêche» respectifs. Nous définissons ainsi les lieux d'in- tervention prévus pour l'année en cours.

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

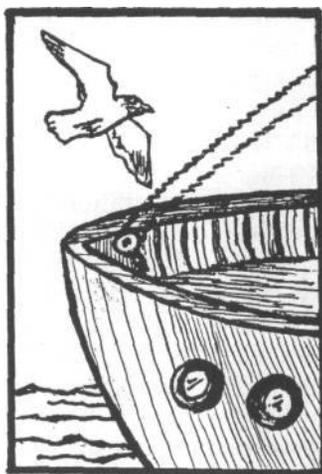
Puis, nous mettrons le «CAP» vers la grande aventure!



La coque

«Larguez les amarres, nous prenons le large!»

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



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

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

Après rencontre avec chacun des huit chefs d'entreprises, nous avons retenu trois milieux

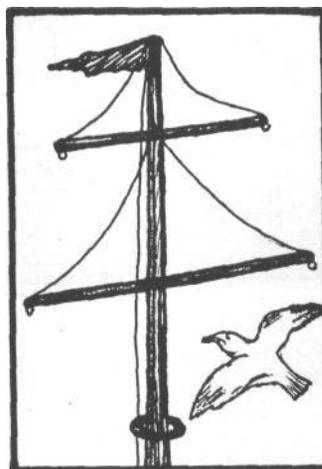
de travail où les besoins semblaient aigus.

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

Le mât

«Au mat, hissons les voiles...»

En mai 1991, nous nous mettons à la recherche du mât qui soutiendra la voile. Nos budgets étant insuffisants pour fi-



nancer une telle aventure, nous décidons de prendre contact avec plusieurs «armateurs»: d'abord le ministère de l'Éducation, que l'on tient à sensibiliser en lui faisant parvenir un dossier d'informations. Puis divers organismes (Fédération des Caisses populaires, le Tisonnier, etc) susceptibles

de nous soutenir financièrement. Après de longues négociations, nous obtenons de la Commission de formation professionnelle le financement d'un atelier d'alphabétisation dans une entreprise, et cela, sans passer par une commission scolaire. C'est une première pour un groupe populaire!

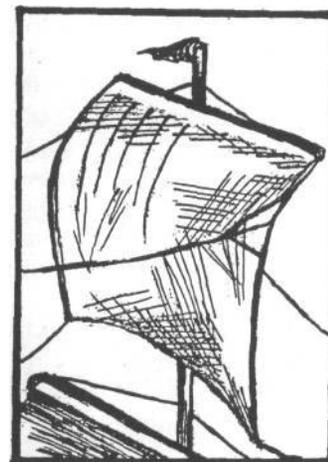
En même temps, le Secrétariat d'État continue de financer le travail de sensibilisation des entreprises de même que la production et l'expérimentation de matériel didactique spécifique aux milieux de travail.

La voile

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

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

Dans la deuxième, les contacts pris avec le directeur du



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

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

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

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

«Terre en vue»

Nous jetons donc l'ancre dans une entreprise de fabrication de serres et de systèmes d'irrigation, installée en milieu

rural et comptant 110 employés dont 40 travaillant dans l'usine, tous des hommes...

La sensibilisation des travailleurs

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

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

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

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

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

Ces derniers, d'une durée de deux heures chacun, vont se donner durant trois mois, à rai-

son de deux soirs par semaine. Vu les coûts qu'impliquerait le remplacement des travailleurs et en raison des tâches spécifiques à chacun d'entre eux, il nous est impossible d'offrir les ateliers durant les heures de travail.

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

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

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

Le trou dans la coque

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

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

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

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



des conditions et des règles d'admissibilité aux programmes différentes.

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

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

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

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

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

Il reste cependant plusieurs questions:

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

Comment intéresser le ministère de l'Éducation à l'alphabétisation en milieu de travail

réalisée par les groupes populaires?

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

L'ancre

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

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

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

