

DOS **S** IER

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

Micheline Séguin

De nombreux programmes de formation professionnelle font penser à ces romantiques idéalistes qui ont tracé à l'avance le portrait-robot de la personne de leur rêve, et qui sèchent dans leur coin à défaut de jamais rencontrer la copie conforme de leurs fantasmes. L'analogie n'a rien de fortuit. Il circule présentement dans les milieux dirigeants de la politique et de l'économie certaines fantaisies utopiques en matière de virage technologique. Quand je dis ça, je n'entends en rien minimiser l'importance et l'urgence de la mutation radicale à laquelle nous oblige la restructuration mondiale de l'économie. Bien au contraire! Mais pour la réussir, il ne suffit pas de rêver à la structure ultra-moderne où on s'en va, et de compter pour y arriver sur une métamorphose magique... il est encore plus nécessaire de tenir compte d'où l'on vient. Et d'où l'on vient, se trouvent précisément (...) tous

ceux-là qui ne se sont pas préparés, et qui ne pouvaient pas se préparer, à des changements que personne ne voyait venir. Admettons qu'ils ne correspondent pas à la description méthodico-scientifico-bureaucratorationnelle du candidat dont tous les creux et les bosses coïncident miraculeusement avec les prérequis parfaits pour l'apprentissage des technologies de l'avenir... et reconnaissons au passage que l'expert qui a dressé la liste de ces prérequis a fait son boulot avec une conscience professionnelle exemplaire., il reste que la rencontre entre les deux s'annonce plutôt ratée. Alors, qu'est-ce qu'on fait? On supprime le peuple pour en inventer un autre, ou bien si on essaye d'ajuster les projets à la réalité?... Parce que si les objectifs de modernisation industrielle de notre société ne sont pas conçus en tenant compte de la main-d'oeuvre telle qu'elle est, ils n'ont aucune chance de se réaliser¹.

André Thibault

Objectif du dossier

Le présent dossier sur l'alphabétisation et la formation de base de la main-d'oeuvre² a pour objectif d'élargir le débat sur la question. Pour ce faire, nous présentons une analyse des enjeux, du point de vue de l'alphabétisation populaire, comme de celui des syndicats. Nous présentons également quelques projets entrepris dans les groupes ou en collaboration avec les groupes populaires² pour décrire leur démarche. Et cela, dans le but de fournir un lieu pour partager les expériences qu'en ont les groupes.

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

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

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

Éléments de problématique

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

Il est vrai qu'avec les années 80, la mondialisation de l'économie (déréglementation dans presque tous les pays industrialisés, application industrielle d'innovations et de technologies nouvelles tant dans les moyens de production que dans les transports et les communications) a intensifié la concurrence internationale; elle a compliqué davantage les règles du commerce international et a amené les pays et les régions du monde à repenser leurs stratégies : durcissement des négociations des «règles du jeu» entourant les accords du Gatt sur les prix des biens et services, qui touchent 108 pays, et regroupements continentaux (traité de libre-échange nord-américain et traité économique de la Communauté européenne). Mais ce profil du nouvel ordre économique mondial s'est dessiné durant la dernière décennie, avec l'assentiment, lors des différents sommets économiques, des sept pays les plus industrialisés, dont le Canada, et sous l'influence d'orientations néo-libéralistes⁴. C'est ce que les «experts» identifient comme l'avènement de la société post-industrielle, c'est-à-dire l'informatisation de la société avec comme envers de la médaille, une désindustrialisation.

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

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

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

Et que dire de la Société québécoise de développement de la

main-d'oeuvre (SQDM) depuis sa création en 1991⁵? Les interventions proposées par la SQDM se concrétisent par des programmes regroupés en quatre grands volets : un cadre d'intervention en entreprise, un accroissement de l'intervention auprès des personnes licenciées, une approche personnalisée auprès des individus et un cadre d'intervention auprès des collectivités locales. Est-ce que la Société entend supporter davantage les secteurs en difficulté ou les secteurs en

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

(Albert Jacquard)

croissance? Est-ce qu'elle donnera priorité à des problématiques de main-d'oeuvre ou de réalités économiques?

Une coalition de groupes communautaires tente depuis plus d'un an d'éviter que la SQDM contribue davantage à la «dualisation» de la société et de l'économie en s'adressant davantage aux personnes déjà en emploi plutôt qu'aux personnes exclues du marché du travail et faiblement scolarisées. C'est en ce sens que la Coalition des organismes communautaires pour

le développement de la main-d'oeuvre a réclamé que l'on ajoute un quatrième partenaire aux trois autres déjà prévus à la Société (gouvernement, patronat et syndicats). Ce partenaire du communautaire a obtenu un siège au conseil d'administration de la Société et y représente les catégories de personnes exclues du marché de l'emploi.

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

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

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

Les orientations et prises de positions néo-libérales démontrent bien quel rôle l'État (tant canadien que québécois) entend jouer. L'État, imposant de plus en plus de mesures restrictives aux individus, assure de moins en moins la prise en charge sociale des plus démunis. Il joue ainsi davantage le rôle d'un «agent intégrateur» d'insertion économique dans le marché. Comme si vivre n'équivalait plus qu'à être apte à travailler. Il s'agit d'une nouvelle valeur: responsabiliser individuellement les personnes sans emploi de leur exclusion du marché du travail. Le principe de base du régime de l'assurance-chômage, lors de sa création dans les années 40, était celui de «filet de sécurité», il est devenu depuis celui plus coercitif de «tremplin» pour la promotion de l'emploi⁶.

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

Ce sont des décisions qui

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

Une société duale

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

«Entre les mains de qui l'argent est-il allé au cours de 1980 à 1990? Selon une étude du bureau de recherche du Congrès américain, les riches se sont enrichis et les pauvres se sont appauvris. Les plus riches ont vu

leurs revenus augmenter de 29 % alors que les plus pauvres ont vu leurs revenus diminuer de 9 %⁷.» La situation n'est pas tellement différente au Canada. Selon Statistique Canada, près de la moitié de la totalité des revenus canadiens sont concentrés entre les mains de 20% de la population, pendant qu'un autre 20%, la catégorie des plus pauvres, se partage un maigre 3% des revenus. «L'inégalité s'accroît donc. Ce qui est plus grave encore, c'est le fait que les plus riches veulent de plus en plus faire cavalier seul. (...) Ils ont non seulement leurs propres écoles pour leurs enfants, ils ont aussi leur propre service de sécurité⁷.»

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

grosses sommes sont investies dans la formation de pointe, pour combler les besoins du marché dans des secteurs ultraspecialisés⁸.»

Les enjeux sociaux

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

Faible taux de croissance de la main-oeuvre qui contribue à l'augmentation de l'âge moyen des travailleuses et travailleurs; pénurie de personnes spécialisées, notamment pour les industries à technologies de pointe; disparités régionales (faible disponibilité dans certaines régions et taux de chômage élevé dans d'autres dans plusieurs secteurs); ainsi qu'un faible taux de scolarisation ou un taux élevé de personnes analphabètes (d'après Statistique Canada, en 1990, 13% des Québécois adultes ne pouvaient utiliser du matériel écrit que pour accomplir des tâches très élémentaires⁸)... voilà, il est vrai, quelles sont les faiblesses de la main-d'oeuvre québécoise. Il faut cependant questionner l'efficacité des mesures de correction mises de l'avant pour assurer la formation de la main-d'oeuvre, puisqu'elles servent plutôt strictement à contrer la pénurie en main-d'oeuvre spécialisée et à répondre aux besoins de qualifications professionnelles pointues, suscités notamment par les nouvelles technologies. « Cette stratégie fait peu de place aux besoins de formation des personnes sous-scolarisées ou connaissant des

difficultés d'intégration au marché du travail : alphabétisation, formation de base ou formation professionnelle dans les métiers autres que ceux déclarés en "pénurie". De même, les mesures visant la promotion de l'emploi dans les secteurs ou les régions à fort taux de chômage sont limitées⁶.»

Il s'agit aussi d'éviter « de créer de faux espoirs », car la formation permanente doit aussi « être assortie d'une politique de plein emploi⁸. » Lorsque des emplois sont créés, il s'agit malheureusement presque toujours d'emplois à des conditions inacceptables que les personnes les plus démunies sont contraintes d'accepter.

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

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

Dans une véritable politique de formation permanente des adultes, on retrouverait des

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

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

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

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

A ce jour, les industries n'ont à peu près pas contribué à la formation de leur main-d'oeuvre. Une recherche de la Fondation Ressources-Jeunesse menée en collaboration avec les membres de la Chambre de commerce de Montréal arrivait aux constats suivants: «(...) les entreprises font relativement peu de formation, et les employés subalternes sont à cet égard moins privilégiés que les cadres. Deuxièmement, il s'agit en général d'activités de courte durée, ce qui signifie que leur contenu est assez limité et surtout axé sur des connaissances empiriques directement associées à un poste de travail donné. En troisième lieu, il s'agit surtout d'activités d'adaptation à des changements dans le travail, le plus souvent à des changements technologiques, mais également à l'introduction de nouveaux produits⁹.» De 30 à 50% des personnes qui travaillent au Québec occupent un poste temporaire ou à contrat et les entreprises qui les engagent sont peu enclines à investir dans leur formation, puisque ces personnes n'y sont que «de passage»⁹. Le Conférence Board du Canada révèle les résultats d'une enquête sur l'analphabétisme menée auprès des milieux d'affaires : sur les trois quarts des entreprises ayant participé à l'enquête qui disent rencontrer des problèmes d'analphabétisme, seulement le quart indique avoir pris des mesures

pour résoudre le problème. De plus, le fait est confirmé par une étude de l'OCDE qui révèle «que nos entreprises (canadiennes) consacrent à la formation et à l'enseignement moins de la moitié des sommes dépensées à cet égard par nos voisins du Sud et seulement le huitième de ce que déboursent les Allemands et les Britanniques¹⁰.»

Les industries demandent au système d'éducation d'assurer la formation et le recyclage à leur place. Pour ne pas avoir à défrayer le recyclage de leur personnel, plusieurs employeurs sont donc tentés de majorer à la hausse leurs exigences à l'embauche, le contexte de chômage élevé le permettant. Presque partout, dorénavant, on exige un diplôme d'études secondaires (DES). Le Conférence Board du Canada rapporte que 40% des employeurs qui ont répondu à une étude avouent faire passer des tests de sélection préliminaire aux personnes qui postulent¹⁰.

Le marché de l'emploi

Certains secteurs économiques - le primaire par exemple, où les emplois sont plutôt de type manuel et n'ayant jamais nécessité une scolarité élevée - regroupent plus de travailleuses et travailleurs analphabètes ou analphabètes fonctionnels. «Le bassin de population, représenté par les journaliers (de la construction) dans les provinces atlantiques, se composait en majorité de décrocheurs scolaires des années 1960 à 1982. (...) le même phénomène social caractérise les secteurs de l'industrie minière, de l'industrie forestière, des pêcheries et même d'un certain nombre (des) services. Le problè-

me du décrochage scolaire n'a jamais trop posé de problèmes tant et aussi longtemps qu'il y avait des emplois à profusion dans ces secteurs, (...) le décrochage scolaire a représenté une solution facile à un problème complexe⁷.»

Pendant les premières décennies du XXe siècle, «l'analphabétisme au travail n'était pas un problème aussi important qu'il l'est aujourd'hui. Présentement plusieurs milieux de travail où domine la technologie de pointe exigent des travailleurs manuels qu'ils sachent lire, compter et résoudre des problèmes. Et ce n'est qu'un début, car les cadres de travail deviendront de plus en plus complexes (...)»¹¹. Le Conférence Board du Canada¹⁰ prévoit, en se basant sur des constatations du Conseil économique du Canada, que les emplois qui seront créés nécessiteront des niveaux d'habileté plus élevés tant en lecture, qu'en écriture et en calcul et même de plus en plus en résolution de problèmes. Emploi et Immigration Canada y va de son côté en ajoutant que la demande ira vers les qualifications en mathématiques, en communication orale et interpersonnelle et en gestion et que même les emplois dans l'industrie manufacturière ressembleront à ceux des services¹¹, avec l'utilisation d'ordinateurs. Ce sont bien sûr les industries de ces secteurs qui sont les plus vulnérables face aux fermetures si elles ne parviennent pas à rester dans la course à la modernisation des équipements ou de l'organisation du travail. D'ailleurs, ces dernières années, «plus de 20% des emplois dans les industries primaires et manufacturières sont disparus à tout

jamais⁷.» Les personnes employées dans ce secteur représentent dans la main-d'oeuvre les travailleuses et travailleurs les moins susceptibles de retrouver facilement un emploi en cas de mise à pied; ce sont les gens dont les besoins en alphabétisation, en formation de base et professionnelle sont les plus criants mais pour qui les possibilités de formation sont les plus maigres en termes d'accessibilité dans les programmes.

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

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

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

L'introduction de pratiques de gestion, s'inspirant de philosophies venues du Japon et d'expériences allemandes, est de plus en plus en usage ici. Par exemple, la mise en place d'un systè-

me de gestion de la qualité totale (G.Q.T.) avec des équipes d'amélioration permanente (E.A.P.) révèle souvent chez certains des employés des besoins en recyclage et en mise à niveau, surtout chez ceux ou celles qui ont quitté l'école depuis longtemps et qui ont exercé un même métier qui ne les obligeait pas à utiliser ces habiletés depuis plusieurs années. (Voir à ce sujet l'encadré sur l'expérience de formation de base des travailleuses et travailleurs des Emballages Consumers).

Mais il peut être dangereux d'«adopter un discours qu'entendent généralement bien les employeurs: celui de la productivité (meilleure adaptation de la main-d'oeuvre aux améliorations technologiques, plus grande souplesse de l'entreprise face aux changements, diminution des accidents de travail, etc.). Ainsi présentée, l'alphabétisation s'apprécie en termes de retombées économiques. C'est une façon efficace de pénétrer l'entreprise, mais c'est aussi tenir un discours qui stigmatise les analphabètes et risque de remettre en cause leur droit au travail. (...). L'alphabétisation, au contraire, est un processus qui, si on veut le calculer en termes de durée, s'échelonne pendant des mois et des années. Les résultats ne sont pas immédiats, et c'est souvent ce qui fait croire qu'ils ne sont pas rentables¹².»

Bien que la participation des travailleuses et travailleurs à des programmes d'alphabétisation ou à de la formation de base puisse avoir un effet bénéfique pour eux et pour l'entreprise, il faut que la décision de participer à de telles sessions leur revienne et relève d'un libre choix. Il faut aussi que ces personnes, qu'elles

participent ou non à des sessions de formation, ne soient pénalisées d'aucune manière. Là où un syndicat est implanté, c'est celui-ci qui s'occupe de défendre les droits de ces personnes, le droit au travail comme le droit à la formation professionnelle et à la formation de base. (Voir plus loin, les articles sur quelques-uns des moyens qu'on a mis de l'avant ou qu'on entend mettre de l'avant dans les centrales syndicales québécoises à ce sujet).

Ces personnes doivent également pouvoir choisir le type de formation de base ou d'alphabétisation qui leur convient. C'est d'ailleurs le sens des recommandations du Conseil supérieur de l'éducation lorsqu'il «invite tous les agents, tant du milieu du travail que des milieux populaires, à collaborer pour élargir et diversifier les services aux adultes ayant besoin d'éducation de base en accordant priorité aux personnes analphabètes complètes (et) recommande au ministre de l'Éducation de revoir le mode d'allocation des ressources en éducation de base et en alphabétisation de façon à favoriser l'engagement et la concertation de tous les agents locaux et d'assurer aux milieux les ressources suffisantes pour mener des actions diversifiées et adaptées d'éducation de base et d'alphabétisation¹³.»

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

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

marché du travail, améliorer sa compréhension de l'économie et de la société et sa participation à la vie démocratique. «Nous devons absolument faire de la formation continue un mode de vie, afin qu'elle vienne automatiquement se greffer à l'éducation traditionnelle¹¹.» Mais promouvoir dans la société en général, et dans les entreprises en particulier, une culture de la formation permanente, c'est l'affaire de tous les partenaires sociaux, gouvernements, entreprises, syndicats ou représentants des travailleuses et travailleurs, institutions d'enseignement et groupes populaires et communautaires. Pour Louise Miller, responsable de la formation de base à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, il s'agit d'abord d'un droit : «Pour ma part, je préfère de beaucoup parler de lutte pour l'amélioration des droits de la personne, dont le droit d'apprendre. Et il est urgent que tous les partenaires sociaux, politiques et économiques s'engagent dans l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes les plus démunies. Et l'éducation pour tous et toutes demeurera toujours un moyen privilégié pour ce faire¹⁴.»

Des responsabilités partagées

Un tel processus de formation continue des adultes nécessite, d'une part, un projet de société à long terme, et d'autre part, la participation de tous les partenaires - État, entreprises, syndicats, travailleuses et travailleurs, institutions, organismes communautaires et, bien sûr, groupes populaires - tant au niveau de la mise en place que sur

le plan du soutien financier. On doit, ensemble, à moyen terme, penser à un régime de congé-éducation universel. Mais il faut aussi, entre temps, imaginer et mettre à l'essai, à court terme, toutes sortes de formules ou de projets.

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

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

Des exemples de congé-éducation payé, partagé entre employeurs et syndicats et/ou travailleuses et travailleurs, existent en Europe, en France et en Italie entre autres. Mais plus près de nous, «au milieu des années 1985, les syndicats des journalistes au Nouveau-Brunswick, par l'entremise d'un *fonds spécial de fiducie*, décidèrent d'insérer dans leur convention collective une clause spéciale pour la formation. En quoi consistait exactement ce fonds de fiducie? Pour chaque dollar investi conjointement par l'employeur et le syndicat, le gouvernement fédéral, par l'entremise du fonds spécial de fiducie, versait le montant de 0,50\$ durant la première année jusqu'à concurrence de 200000 \$ par année. Ce montant passait à 0,33\$ au cours des deuxième et troisième années. L'aide gouvernementale prenait donc fin au bout de trois ans⁷.» La Fédération du travail de l'Ontario a aussi

développé un projet syndical appelé BEST (Basic Education for Skills Training), dans lequel les formations de base en lecture, écriture et calcul se donnent partiellement pendant les heures de travail, et qui est en partie financé par le ministère de l'Éducation de l'Ontario. Les groupes francophones d'alphabétisation populaire revendiquent le même genre de projet pour les Franco-ontariens.

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

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

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

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

Une approche adaptée

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

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

Il importe aussi que l'alphabetisation et la formation de base s'inscrivent dans un contexte d'apprentissage en groupe pour que chaque personne puisse bénéficier du soutien du groupe et puisse aussi aider les autres dans leur démarche. Miser sur les ac-



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

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

quis des personnes, qu'ils proviennent de leur vie privée, de leurs activités familiales ou de leur expérience de travail, de façon à les convaincre qu'elles en possèdent déjà, qu'elles savent déjà une foule de choses, leur redonner confiance en leur démontrant qu'elles peuvent apprendre, tels sont les principes d'une formation de base adaptée. En somme, tous les principes de l'alphabetisation populaire s'appliquent aussi à la formation des travailleuses et travailleurs.

Il faut partir du «matériel» du quotidien des travailleuses et travailleurs dans l'usine, l'industrie ou le milieu de travail et des acquis de leur expérience d'adulte, et faire en sorte que les nou-

réalisé un outil devant servir à l'implantation d'ateliers d'alphabetisation populaire en entreprise.

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

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

veaux acquis soient directement transférables dans le travail, dans la vie quotidienne et dans la vie démocratique. Tout peut être prétexte à formation, en autant que la personne puisse en retirer des apprentissages transférables; des outils comme un manuel d'entretien d'une machine, par exemple ou un mode de procédure d'assemblage d'un objet courant, un compte d'électricité ou de téléphone, des consignes en santé ou sécurité, l'interprétation et l'application d'une convention collective, etc.

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

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

Le groupe CEDA (Comité d'éducation des adultes de St-Henri), en collaboration avec le Regroupement pour la relance économique et sociale du Sud-Ouest (RESO), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la compagnie de fabrication de bouteilles de verre, Consumers Glass, de Pointe St-Charles, ont la responsabilité d'assurer la formation de base des travailleuses et travailleurs dans cette entreprise.

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

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

Il faudrait, en somme, «(...) un plan d'action global en alphabétisation qui traduirait une réelle volonté de résorber le taux d'analphabétisme au Québec. Un plan d'ensemble en alpha-

On pourra prendre connaissance du point de vue des divers intervenants dans cette expérience dans l'article qui figure plus loin dans ce dossier.

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

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

bétisation qui comporterait nécessairement l'implication de tous les partenaires, y compris ceux du monde du travail, et l'adoption d'un plan d'actions concrètes visant à la fois les symptômes et les causes du problème. (...) On veillerait à faire de la formation de base et de la formation professionnelle un continuum et non une course à obstacles³. En attendant, nous pouvons déjà partager ensemble les pratiques de quelques intervenantes et intervenants en éducation populaire et syndicale avec des travailleuses et travailleurs.

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

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

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

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

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

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

dorénavant instaurer une économie forte avant une société juste.

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

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

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

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

9. Diane-Gabrielle Tremblay. « La formation dans les entreprises : réalités et défis », in *Possibles*, Vol. 16, no 4, (automne 1992), pp. 101-116.

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

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

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

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

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

L'employabilité, une arme à deux tranchants

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

L'employabilité, un concept qui s'enracine

C'est vers le milieu des années 80 que la notion d'employabilité a fait son apparition dans la société québécoise. La récession de 1982 ayant frappé de façon désastreuse l'ensemble du pays, et plus particulièrement le Québec où le taux de chômage a atteint un sommet inégalé depuis la Seconde Guerre mondiale¹, les gouvernements se voient forcés de préciser leurs orientations en matière de formation, d'adaptation et d'intégration professionnelle de la main-d'oeuvre.

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

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

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

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

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

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

matière d'adaptation de la main-d'oeuvre aux besoins immédiats des entreprises.

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

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

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

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

Pendant la période de ralentissement économique du milieu des années 70 et plus tard,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de l'heure entourant la formation professionnelle et la création d'emplois.

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

L'employabilité, et puis après...?

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

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

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

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

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

TEMOIGNAGES DE DEUX APPRENANTS EN ALPHABÉTISATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pauline: Moi j'ai fait un stage dans la même compa-

gnie. Je faisais des chandails pour bébés. Maurice et moi, on est allé à l'aide sociale. J'ai dit qu'on voulait apprendre à lire et à écrire.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Jean-Guy Fournier
Confédération des syndicats
nationaux (CSN)

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

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

Mais la contribution de la CSN a surtout consisté en la tenue d'une enquête¹ menée dans des milieux de travail très représentatifs par rapport à la création d'emplois au Québec. Nous cherchions par ce moyen à cerner de façon encore plus concrète l'ampleur du phénomène en regard du monde du travail et de la vie syndicale afin d'être mieux en mesure de proposer des actions pour l'avenir.

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

Ces chiffres ne devraient pas surprendre puisqu'ils coïncident avec les résultats d'autres enquêtes, en particulier ceux présentés par Statistique Canada il y a quelque temps². Cette dernière étude, dont la justesse et la pertinence ont été soulignées récemment par l'OCDE³, a levé le voile sur une réalité encore fort méconnue. Elle révèle que seulement 57% des adultes québécois sont capables de satisfaire aux exigences de lecture courante et de faire preuve de polyvalence dans leurs capacités de lecture.

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

Il n'est pas difficile d'imaginer à quel point cette insuffisance de connaissances de base peut

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

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

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

Voici les pourcentages respectifs des différents milieux étudiés:

- Près de 38% des «cols bleus» d'une municipalité;
- Plus de 41% des personnes employées dans une usine de produits alimentaires;
- 22% du personnel d'un centre hospitalier;
- Plus de 12% des personnes employées dans une usine de papier⁴;
- Près de 38% des personnes employées dans une fonderie;
- 40% des travailleurs de la construction.

Ce n'est pas par le hasard, ni par la nature des secteurs où l'enquête s'est tenue, que nous pouvons expliquer les écarts observés. En effet, l'analyse des données recueillies nous amène

à constater que l'âge et la scolarité sont les principaux facteurs déterminant les aptitudes de base en lecture et en calcul.

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

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

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

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

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

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

ticiper pleinement à la vie collective et notamment à la vie syndicale?

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

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

questions d'éducation et de formation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le syndicat, un partenaire essentiel

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

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

Les avantages de la formation en milieu de travail

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

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

Généralement, les participants et participantes se connais-

sent déjà: ils se voient tous les jours, font très souvent le même travail et prennent part également à différentes activités sociales et syndicales, ce qui fait que la glace se brise très vite et que la solidarité s'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'alphabétisation. Après avoir consulté leurs horaires de travail, le syndicat a constaté que même en mettant ensemble les personnes qui travaillaient sur les horaires qui se touchaient (un groupe qui travaille de 8 h. à 16 h. et le suivant de 16 h. à minuit), il était impossible d'arriver à composer un groupe de huit personnes. Les 600 employés de l'entreprise travaillaient sur 54 horaires différents!

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

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

Enfin, dans certains secteurs de travail, il est même impossible de parler de formation en milieu de travail car les travailleurs et 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'alphabétisation.

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

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

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

Une approche basée sur la solidarité

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

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

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

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

À toute question, une réponse

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

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

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

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

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

Repartir à neuf :

expérience de formation aux Emballages Consumers

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

Il était une fois... des travailleuses et travailleurs¹ qui, après plusieurs années de service dans leur usine, parfois jusqu'à 20 ans, virent l'avenir cruellement se dérober devant eux. Leur milieu de travail: une grande fabrique de pots de mayonnaise de marque connue et de toutes sortes d'autres contenants de verre. Son nom: Consumers Glass. Elle est située dans le célèbre quartier populaire de Pointe St-Charles.

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



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

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

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

Le fruit de la concertation entre plusieurs partenaires

En coordination *avec* le RESO et surtout le Comité d'éducation des adultes de St-Henri (CEDA), un groupe populaire reconnu depuis de nombreuses années pour son expertise en alphabétisation, un programme sur mesure de formation de base en milieu de travail, joint à une démarche d'évaluation des connaissances acquises, est alors instauré à la Consumers³. Parallèlement à une remise à jour en français et en mathématiques, le programme propose aux participantes et participants une méthode d'auto-évaluation de leur trajectoire de vie de travail, de leurs expériences hors travail, de leurs intérêts et habiletés. Décrire avec des verbes actifs sa propre expérience de travail, nommer *avec* des mots précis ses propres aptitudes, ses habiletés et *ses* valeurs personnelles, voilà une façon de se redécouvrir tout en faisant l'apprentissage du français.

C'est une première!
Mais à quel prix!

Il faudra bien des acrobaties pour établir un calendrier de formation qui tienne compte des horaires de travail à la Consumers. Imaginez: quatre équipes, deux horaires de douze heures en alternance jour/nuit, des horaires particuliers pour certaines

catégories d'emploi comme la maintenance. Toutes les contorsions rendues nécessaires pour aménager un espace à la formation dans ce méli-mélo d'horaires, illustrent à quel point le beau rêve de la formation continue des travailleurs n'a rien d'évident dans un contexte où les exigences de la production conservent la primauté absolue. Ce qui est manifeste par ailleurs, c'est qu'une expérience du genre n'est possible que parce qu'elle est organisée sur les lieux de travail mêmes et que des négociations ont permis que les travailleuses et travailleurs y participent à moitié sur leur temps et à moitié pendant les heures de travail.

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

Le jeu des horaires a cependant une incidence sur l'organisation de la pédagogie. En effet, dans un même groupe peuvent se retrouver des travailleuses et travailleurs qui sortent d'un long quart de travail et d'autres, frais et dispos, pour qui la journée est à son aurore. «Ça

entraîne une dynamique dans l'atelier avec des gens qui sont plus rapides et d'autres plus lents, de préciser la formatrice; il faut donc composer *avec* cette réalité.»

Une pédagogie qui part de la vie à l'usine

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

La parole est aux acteurs de la formation

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

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

L'insécurité matérielle et psychologique

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

Gilles: «Il y a une réalité : la compagnie doit 51 millions \$ à

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

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

L'angoisse face au changement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

J'aimerais ça écrire plus, mais dans mon travail, t'as pas grand-chose à écrire. Aujourd'hui, on rentre tout sur les ordinateurs. Pour moi écrire, c'est

avec un crayon, pas avec un ordinateur. Venir ici me rappelle des souvenirs et ça fait un genre de recyclage. Ça m'aide beaucoup parce que ça me revient tout en mémoire. Mais pour que ça reste bien imprimé, ça prendrait plus de temps. Ce qui est arrivé au "plant" de travail pendant 34 ans, ça pourrait faire le plus beau roman; c'est pas possible tout ce qui s'est produit.»

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

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

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

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

Nouveau départ

Considérant toutes les difficultés qui conditionnent la vie

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

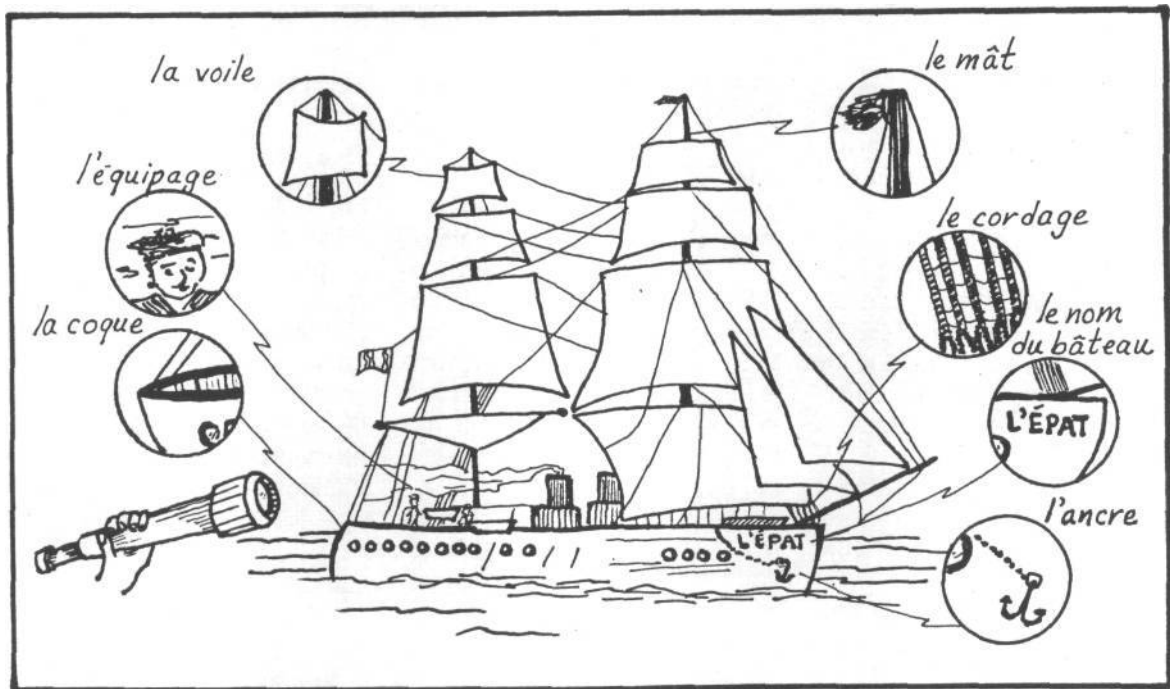
Pour le syndicat, cette démarche représente une façon renouvelée de réaliser son objectif, à savoir ramener les personnes au premier rang dans l'organisation de la production. Et déjà, d'autres effets se font sentir, puisqu'un programme de formation en vue de l'obtention des équivalences du secondaire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

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

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

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

ET VOGUE LE NAVIRE...



Solange Tougas et Odette Neveu
de Déclic à Berthierville

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

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

Nous vous invitons donc à monter à bord de notre bateau, **L'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-



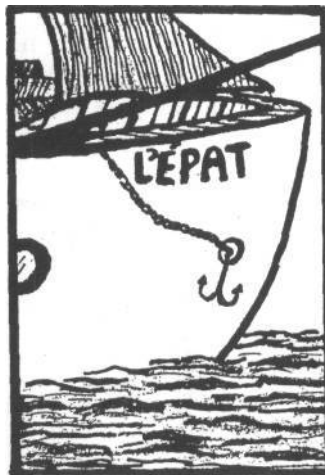
ces multiples Lanaudière (CSML) de Sainte-Julienne, DECLIC de Berthier et le Regroupement des assistés sociaux de Juliette métropolitain (RASJM), bons navigateurs, s'étaient concertés et avaient fait financer ce voyage par le Secrétariat national à l'alphabétisation.

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

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

Le nom du bateau

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



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

Cordages et filins

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

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

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

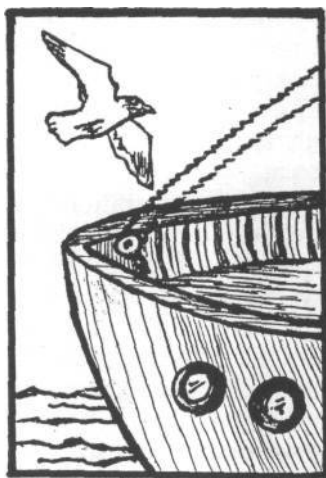
Puis, nous mettrons le «CAP» vers la grande aventure!



La coque

«Larguez les amarres, nous prenons le large!»

Pour éviter les écueils et les hauts-fonds, nous avons d'abord fait enquête sur les routes 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

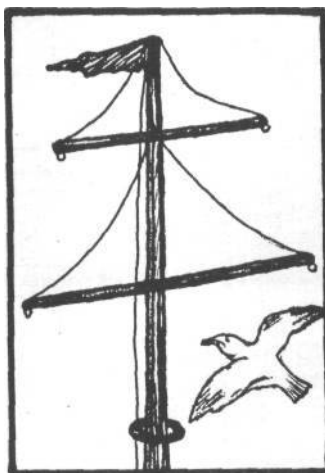
de travail où les besoins semblaient aigus.

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!

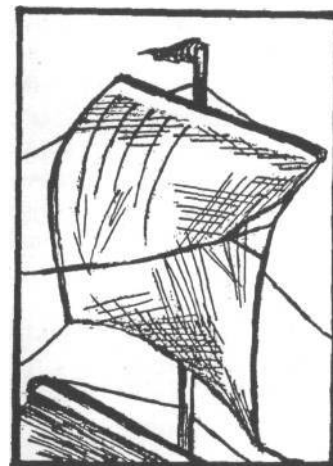
En même temps, le Secrétariat d'État continue de financer le travail de sensibilisation des entreprises de même que la production et l'expérimentation de matériel didactique spécifique aux milieux de travail.

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;



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

La question minoritaire

Cette conférence était essentiellement anglophone, avec toutefois une petite participation de Franco-Ontariens². Dans la conjoncture actuelle de décentralisation des services et des responsabilités de l'État ontarien, les francophones se retrouvent minorisés dans les organisations régionales et sectorielles et doivent recommencer les luttes que ces dernières avaient menées auprès du ministère de l'Éducation. L'alphabétisation en français est par ailleurs plus difficile à faire valoir auprès du patronat et même des syndicats, qui cherchent à résoudre le problème par des formations en langue seconde, l'anglais étant la langue de travail...

Des changements importants pour l'éducation

De grands changements bouleversent le milieu professionnel et idéologique de l'alphabétisation au contact du

monde industriel. Ce mouvement des formations de base en entreprise et des travailleuses et travailleurs est destiné à croître, à se diversifier, à expérimenter, à modifier beaucoup de pratiques antérieures en éducation des adultes.

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

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

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

de relation...) change les impératifs de compétence et d'efficacité.

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

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

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

Autres questions

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

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

On dénonce les croyances aux vertus magiques de l'alphabétisation, qu'elles soient de droite ou de gauche : les effets directs sur l'emploi, sur la productivité, sur les relations sociales, l'insertion, la promotion sociale ou professionnelle, la participation politique, ou même l'aide dans la vie quotidienne... Les formations de base sont entrées dans le grand marché des formations et doivent s'adapter aux contextes des demandes de services où elles s'appliquent. Les

formations de base sont comprises à plus long terme comme des actions indispensables d'éducation permanente qui appellent de nombreuses collaborations selon un principe de solidarité. Ces deux discours sont ceux de l'entreprise d'une part, des syndicats, d'autre part. Ils cherchent à ne plus s'opposer, mais à devenir complémentaires.

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

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

Conclusion

C'était une conférence renouvelante, stimulante puisqu'elle ouvre beaucoup de perspectives de recherche et d'expérimentation en éducation des adultes. Elle a montré qu'un vaste décloisonnement du milieu de

l'alphabétisation est en cours, riche de possibilités d'innovations, d'investissements intellectuels et financiers. Elle a mis en lumière des risques sérieux de pertes pour les organisations qui ont fait de l'alphabétisation et de la lutte contre l'analphabétisme leur cheval de bataille et leur expertise.

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

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

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