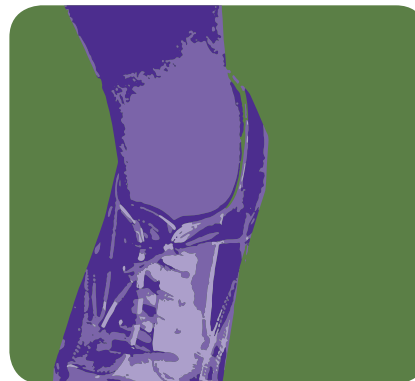
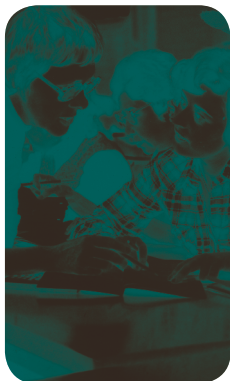
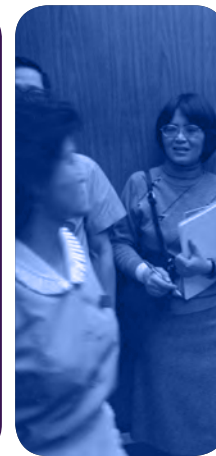


# Transformations :

L'alphabétisation et le mouvement syndical  
Hier, aujourd'hui et demain



© Workers Arts and Heritage Centre 2014

Cet ouvrage est sous licence de Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported License.



Pour consulter une copie de la licence, visitez <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

Écrit par Andreas Krebs

La 2<sup>e</sup> partie se base sur les données de l'ouvrage *Le chemin de l'apprentissage : Le mouvement syndical canadien et l'alphabétisation des travailleurs et des travailleuses*

Traduit en français par Émilie Dionne et Jean François Bissonnette

Composition en Myriad Pro et ASAP

Première impression : 2014

ISBN 978-1-896786-52-0

Working class - Education - Canada

Workplace literacy - Canada

Literacy programs - Canada

Labour unions and education - Canada

Publié par Workers Arts and Heritage Centre,

51 rue Stuart, Hamilton, Ontario L8L 1B5

[wahc-museum.ca](http://wahc-museum.ca)

# **Transformations :**

## **L'alphabétisation et le mouvement syndical Hier, aujourd'hui et demain**

Écrit par Andreas Krebs

Traduit en français par Émilie Dionne et Jean François Bissonnette

Révisé par Suzanne Gallant

Conception graphique par Dawn Buie

## Remerciements

Nous remercions les personnes suivantes pour l'aide qu'elles ont apportée à rassembler les informations et les éléments historiques présentés dans ce document :

Sylvia Sioufi (Syndicat canadien de la fonction publique), Barb Byers (Congrès du travail du Canada), Louise Miller (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec), Laurell Ritchie (Syndicat des travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile – maintenant Unifor), Gail Carrozzino (Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada), Linda Wentzel (Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse), Tamara Levine (Congrès du travail du Canada), Brigid Hayes (spécialiste de l'alphabétisation), Sue Folinsbee (spécialiste de l'alphabétisation), Elizabeth McLuhan (Workers Arts and Heritage Centre), Nancy Jackson (Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, Université de Toronto), Anna Larsen (Labour Education Centre).

Nous remercions également les personnes nommées ci-dessous pour avoir partagé avec nous leurs expériences et leurs histoires personnelles, ainsi que pour leurs commentaires :

Paul Moist (Président national — Syndicat canadien de la fonction publique), Anna Larsen (Labour Education Centre), Tamara Levine (Congrès du travail du Canada), Brigid Hayes (spécialiste de l'alphabétisation), Bev Burke (formatrice syndicale), Khaleelah McKnight (Labour Education Centre), Bushra Mir (Labour Education Centre), Tom Ciancone (SCFP 4400), Winnie Ng (militante pour le droit du travail et titulaire de la Chaire CAW-Sam Gindin en justice sociale et démocratie, Université Ryerson), Monique Joly (Syndicat canadien de la fonction publique), Normand Lévesque (RESDAC — Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences), Donald Lurette (consultant en andragogie), Judith Giguère (FBDM — Formation de base pour le développement de la main d'œuvre), et Louise Mercier (Union internationale des employés de service, section locale 800). Notons que certaines de ces personnes sont retraitées de leur organisation.

La 2<sup>e</sup> partie de cet ouvrage se fonde sur la seconde édition, revue et améliorée, du livre *Le chemin de l'apprentissage : Le mouvement syndical canadien et l'alphabétisation des travailleurs et des travailleuses*. La première édition de cet ouvrage a été publiée en 2001, grâce à une subvention du Secrétariat national à l'alphabétisation (Ministère du Développement des ressources humaines du Canada).

Le Syndicat canadien de la fonction publique est reconnu pour l'appui financier ayant permis la réalisation de cet ouvrage.



# Table des matières

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduction</b>                                                                  | <b>2</b>  |
| Les multiples façons de s'orienter en société                                        | 4         |
| Pourquoi l'alphabétisation syndicale?                                                | 6         |
| <b>Qu'est-ce que l'alphabétisation syndicale?</b>                                    | <b>8</b>  |
| L'alphabétisation, et plus encore                                                    | 10        |
| L'alphabétisation au Canada                                                          | 12        |
| Une pédagogie axée sur les travailleurs                                              | 15        |
| Un langage clair et simple                                                           | 25        |
| <b>Histoire</b>                                                                      | <b>28</b> |
| Au commencement : le 19 <sup>e</sup> siècle et la 1 <sup>re</sup> guerre mondiale    | 30        |
| Les racines de l'alphabétisation syndicale à l'ère moderne : de 1920 à 1970          | 33        |
| Les avancées de l'alphabétisation syndicale des années 1970 au début des années 2000 | 34        |
| Le Secrétariat national à l'alphabétisation : de 1988 à 2006                         | 36        |
| <b>Les tendances actuelles</b>                                                       | <b>38</b> |
| Le néolibéralisme, le discours antisynical et l'éducation axée sur les travailleurs  | 40        |
| Le programme néolibéral : réduire, transférer, renier                                | 42        |
| <b>Une culture de l'apprentissage</b>                                                | <b>46</b> |
| Du « je » au « nous »                                                                | 50        |
| Défier le statu quo                                                                  | 52        |
| Le travail précaire, contractuel et à temps partiel                                  | 56        |
| De nouvelles technologies                                                            | 57        |
| Un dernier mot sur la culture de l'apprentissage                                     | 59        |
| <b>Les prochaines étapes</b>                                                         | <b>60</b> |
| <b>Conclusion</b>                                                                    | <b>66</b> |
| Glossaire des termes utilisés                                                        | 67        |
| Index des images                                                                     | 69        |

## Préface

Au nom du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et à titre de fier promoteur de l’alphabétisation, il me fait plaisir de rédiger la préface de « Transformations ».

Cette mise à jour de l’histoire de l’alphabétisation dans le mouvement syndical rend hommage au dévouement et au travail infatigable des militants et membres du personnel qui, sans relâche, ont permis depuis des décennies à d’innombrables travailleurs de parfaire leurs connaissances.

Cette histoire montre la nécessité et l’importance de l’alphabétisation, ainsi que ses effets positifs pour les personnes en apprentissage, leurs familles, leurs collectivités et l’ensemble du mouvement syndical. Nous devons continuer à raconter cette histoire en faisant connaître les luttes du passé aux travailleurs, apprenants et militants d’aujourd’hui.

Le SCFP est fier d’être un chef de file du mouvement syndical dans la promotion de l’alphabétisation. En plus de permettre le perfectionnement des compétences, l’alphabétisation favorise le militantisme. J’ai moi-même été témoin de la transformation d’apprenants qui ont suffisamment pris confiance en eux pour s’exprimer et faire leur part dans le mouvement syndical et dans la société.

L’alphabétisation est un puissant outil de changement social. J’espère que ce récit vous inspirera et vous encouragera à continuer à apprendre tout au long de votre vie, ainsi qu’à promouvoir l’alphabétisation.

En toute solidarité,

**Paul Moist**

Président national

Syndicat canadien de la fonction publique



Nous ne devons jamais perdre de vue le fait que l'éducation des travailleurs est une activité révolutionnaire, qu'elle peut modifier l'équilibre du pouvoir dans nos sociétés. L'éducation est révolutionnaire non seulement parce qu'elle permet de partager l'information de façon démocratique, mais aussi à cause du changement qu'elle peut entraîner chez les gens, en les incitant à refuser d'accepter passivement leur place dans « l'échelle sociale ».

Bob White, ancien président du Congrès du travail du Canada,

Conférence Educ-Action, avril 1997



Une fois le changement social mis en branle, on ne peut plus revenir en arrière. On ne peut pas déséduquer une personne qui a appris à lire. On ne peut pas humilier une personne qui ressent de la fierté. On ne peut pas opprimer des gens qui ne ressentent plus la peur.

César E. Chávez

# Un survol de *Transformations*

Ce document vise à démontrer l'importance des programmes d'alphabétisation syndicale et les avantages qu'ils procurent aux travailleurs, à leurs familles, à leurs communautés et au mouvement syndical dans son ensemble.

1

**La 1<sup>re</sup> partie** explique en quoi consiste l'alphabétisation syndicale et pourquoi elle diffère d'un enseignement institutionnel. On verra aussi comment elle contribue à renouveler la vision d'ensemble du mouvement syndical, notamment par l'usage d'un langage clair et simple.

2

**La 2<sup>e</sup> partie** présente l'histoire de l'éducation au sein du mouvement syndical canadien. Depuis 150 ans, l'alphabétisation syndicale a aidé les travailleurs à obtenir de meilleures conditions de travail, et à faire progresser la société dans son ensemble.

3

**La 3<sup>e</sup> partie** se penche sur les défis auxquels se confrontent le mouvement syndical et ses programmes d'alphabétisation syndicale aujourd'hui. L'idéologie néolibérale et individualiste qui s'est imposée depuis les années 1980 a conduit plusieurs citoyens à se retourner contre les syndicats. Cette tendance n'a bénéficié qu'à des intérêts particuliers, ceux-là mêmes qui profitent de la délocalisation des emplois manufacturiers, des baisses de l'impôt des entreprises et de l'érosion du filet de sécurité sociale.

4

**La 4<sup>e</sup> partie** propose une vision d'avenir pour l'alphabétisation syndicale avec, en tête, l'idée de mettre en oeuvre des transformations sociales et politiques capables de contrer l'idéologie néolibérale. Nous examinons en quoi l'alphabétisation est un outil indispensable au 21<sup>e</sup> siècle pour améliorer la vie des travailleurs, de leurs familles et de leurs communautés.

5

**La 5<sup>e</sup> partie** conclut en suggérant diverses démarches à faire dans le but de mettre sur pied un programme d'alphabétisation syndicale dans votre milieu de travail. Que vous soyez un formateur, un délégué syndical, un militant souhaitant favoriser l'usage d'un langage clair et simple au travail, ou un membre syndiqué ayant une passion pour l'histoire de l'alphabétisation syndicale, nous espérons que vous trouverez *Transformations* instructif, utile et, inspirant.

# Introduction



Vous êtes en train de discuter avec Sandra à la station d'infirmière. Vous parlez de vos ados. Sa fille, Marie-Ève, avait son premier rendez-vous d'amoureux hier soir, et elle n'a pas respecté son couvre-feu. « C'est ça, les enfants! », vous esclaffez-vous. Soudain, le téléphone sonne. Sandra répond et vous dit : « Il y a une patiente en bas à l'urgence. Elle est en fauteuil roulant. Elle a des douleurs à l'abdomen, et il faudrait que tu la conduises au service de radiologie ».

Voilà bien une journée comme les autres lorsqu'on travaille en milieu hospitalier; la charge de travail est intense, et même s'il y a des périodes plus tranquilles, on est toujours en train de bouger. Vous vous dirigez maintenant vers les ascenseurs. Vous remarquez alors quelque chose d'inhabituel : les murs ont été recouverts de bâches en plastique, et des tuiles manquent au plafond. Vous ressentez alors un pincement à la poitrine. Si vous ne pouvez pas voir les panneaux habituels et les lignes de couleur sur les murs, comment pourrez-vous aider la patiente à se rendre en radiologie? Il y a longtemps que vous n'avez plus eu à demander votre chemin, et vous ne voulez pas passer pour un idiot devant vos collègues de travail.



Dans cet exemple, Simon, un préposé aux soins, s'est familiarisé avec certains signes, comme les couleurs et les symboles des panneaux de l'hôpital, pour s'orienter dans son milieu de travail. Il s'agit là d'une manière parmi d'autres de comprendre le monde qui nous entoure. À travers l'histoire, les humains ont conçu des moyens de communication complexes et variés, que ce soit le langage parlé, l'art visuel, les contes oraux, les pictogrammes, les cordelettes à noeuds, les chiffres, et les flèches colorées sur les murs de nos hôpitaux.

Tous ces systèmes ont leur propre valeur et montrent les multiples façons qu'ont les humains d'interagir entre eux et avec leur environnement. Toutefois, dans une société complexe et changeante comme le Canada, savoir lire est un atout crucial pour s'orienter, échanger des idées et comprendre les enjeux qui touchent à nos vies et à notre travail. Simon est tout à fait capable de s'orienter dans l'hôpital sans avoir à demander de l'aide, en autant qu'il puisse se fier aux panneaux qui lui sont familiers. Mais Simon a de la difficulté à lire, ce qui signifie que les rénovations en cours constituent un obstacle pour lui. Simon a aussi

de la difficulté à remplir sa feuille de temps. Et un jour qu'il avait de bonnes raisons de porter plainte contre l'administration de l'hôpital, il s'en est abstenu parce qu'il avait honte d'avoir à demander de l'aide.

Les obstacles auxquels Simon fait face n'ont rien à voir avec son niveau d'intelligence. Au contraire! Il faut faire preuve d'une grande ingéniosité pour concevoir un système alternatif de repères dans son milieu de travail sans que ses collègues remarquent ses difficultés. Mais, comme bien des gens qui se sont un jour assis sur les bancs d'écoles, Simon s'est souvent fait dire qu'il était stupide. Sa famille ne parlait pas couramment le français à la maison, et lorsqu'il est entré à l'école, il a dû apprendre une nouvelle langue. Après avoir lutté sans succès durant des années, Simon a fini par décrocher de l'école secondaire.

Une expérience négative avec le système d'éducation peut amener une personne à se détourner complètement de l'apprentissage. Voilà une des raisons pour lesquelles le mouvement syndical se préoccupe de l'éducation au sens large.

En effet, il n'existe pas une seule façon de comprendre le monde, ce qui veut dire qu'il existe aussi plusieurs manières de communiquer à son sujet. L'alphabétisation syndicale comprend bien cette réalité. C'est pourquoi elle s'engage à lutter pour de meilleures conditions de travail et d'apprentissage. Cette approche vise à améliorer la qualité de vie tant personnelle que collective de nos travailleuses et travailleurs. Elle nous donne aussi les outils dont nous avons besoin pour comprendre comment certains enjeux, tels que des projets de loi, par exemple, peuvent affecter nos vies au quotidien.

# Les multiples façons de s'orienter en société



La science nous montre que tous les animaux, y compris les êtres humains, font usage de moyens de communication riches et complexes. On pourrait croire que le langage parlé est la meilleure façon de communiquer des idées. Pourtant, la communication peut prendre bien des formes, même entre deux individus. Notre posture corporelle, notre façon de gesticuler en parlant et notre ton de voix sont autant de manières de communiquer qui vont bien au-delà du simple langage parlé.

Les sociétés humaines ont partout développé des systèmes de communication complexes. Les Haudenosaunee, aussi appelés Iroquois, brodaient par exemple de superbes ceintures faites de perles de

wampum afin de commémorer de grands événements ou des traités de paix. Les divers motifs et les couleurs variées des coquillages symbolisaient autant d'idées différentes pouvant être interprétées, ou lues, par ceux et celles qui connaissaient ce système d'écriture.

Les Incas avaient conçu un système fort élaboré de cordelettes à noeuds, utiles pour la comptabilité, pour faciliter la communication et tenir des registres. Les hiéroglyphes égyptiens sont un autre exemple des diverses manières de transmettre des connaissances au moyen de symboles. Au-delà de ces symboles qui nous sont familiers, les Égyptiens ont également créé ce que l'on considère être le premier alphabet, un ensemble de symboles représentant les sons verbaux.







G H I J K L M N



# Pourquoi l'alphabétisation syndicale?

L'alphabétisation est un élément clé de la vitalité du mouvement syndical au 21<sup>e</sup> siècle. Ce que nous appelons l'alphabétisation syndicale comporte de nombreux aspects, incluant la formation professionnelle, le développement des compétences, les ateliers d'alphabétisation, l'adoption d'un langage clair et simple dans les communications syndicales, et, enfin, la promotion d'une pédagogie axée sur les travailleurs.

Depuis plus de 30 ans, au Canada comme ailleurs, les syndicats font face à l'adversité. Les forces économiques et politiques du néolibéralisme ont systématiquement pris d'assaut le mouvement syndical en s'attaquant aux droits des travailleurs, en privatisant les services publics, et c'est nous, travailleurs et travailleuses, qui en subissons les conséquences.

En nous donnant les moyens de comprendre comment ces forces politiques influencent nos vies, un plus grand nombre d'entre nous seront portés à militer au sein du mouvement syndical, et à s'impliquer dans nos communautés. Après tout,

si les travailleurs savent « lire le monde », ils sauront mieux résister aux attitudes antisyndicales propagées par les médias.

De plus, l'alphabétisation syndicale peut nous permettre de faire des percées dans des milieux de travail non syndiqués, et notamment auprès des travailleurs migrants temporaires.

L'alphabétisation syndicale nous permet de mieux faire face aux nombreux défis du monde du travail, et ainsi d'oeuvrer chaque jour pour améliorer la vie de nos familles, de nos communautés et de nos syndicats. Grâce à ces programmes, de nouvelles voix pourront se joindre à nous et prendre part au débat concernant le genre de monde que nous souhaitons bâtir et léguer à nos enfants.

Au bout du compte, l'alphabétisation syndicale, c'est surtout une question de démocratie, puisque son objectif ultime consiste à accroître la participation et à assurer une meilleure représentation des membres au sein de leurs syndicats.





## DIRECTIONS TO AMBULATORY SURGERY

- ⇒ You are on the 3<sup>rd</sup> Floor of the Hospital. Start at the **Blue Elevator** and take it down to the 1<sup>st</sup> Floor.
- ⇒ Follow the **Blue Tiles** to the Emergency Room.
- ⇒ Across from the Emergency Room, you will see the **Green Elevator**. Take it to the 2<sup>nd</sup> Floor.
- ⇒ When the doors open, the waiting room will be on your right.

1<sup>re</sup> partie

# Qu'est-ce que l'alphabétisation syndicale?

L'alphabétisation syndicale est un concept général qui englobe la littératie, la numératie, la formation en compétences de base, et bien d'autres projets éducatifs. Cette approche place les travailleurs au coeur de l'enseignement, et s'inspire d'abord et avant tout de leurs besoins et de leurs objectifs personnels.



« Nous n'offrons pas que du soutien.

Notre mission est de créer ensemble ».

— Sylvia Sioufi, Agente en formation

Direction du développement syndical du SCFP



# L'alphabétisation, et plus encore

On croit souvent que l'alphabétisation concerne seulement la capacité à lire et à écrire. On conçoit l'alphabétisation comme une simple compétence que l'on possède ou pas. Pourtant, la réalité est bien plus complexe; l'alphabétisme est une question de degrés, et d'une personne à l'autre, le niveau d'alphabétisation varie beaucoup.

Le mouvement syndical ne considère pas les connaissances en lecture et en écriture comme des fins en soi. L'alphabétisation recouvre autant l'aptitude à comprendre de l'information — que ce soit à la maison, au travail ou dans sa communauté — qu'à l'utiliser avec aisance. L'alphabétisation nous permet d'atteindre nos objectifs, de développer nos capacités d'analyse et de réaliser notre potentiel. C'est également un moyen pour s'orienter en société et décoder les messages médiatiques, ainsi qu'un outil pour comprendre la nature des forces politiques et économiques qui pèsent sur nos vies quotidiennes.

Le gouvernement et les entreprises privées voient dans l'alphabétisation un outil essentiel à la formation d'une main-d'œuvre expérimentée, nécessaire à la vitalité du marché du travail ainsi qu'à la rentabilité économique. Cependant, leurs préoccupations immédiates se limitent à l'acquisition de compétences de base plutôt qu'au développement de compétences transférables. En ce

sens, ils ignorent en quoi l'apprentissage a des effets bénéfiques sur la personne dans son ensemble, aussi bien au travail qu'à l'extérieur.

Le mouvement syndical reconnaît l'importance de la formation en compétences de base. Toutefois, les avantages de l'alphabétisation vont bien au-delà de l'amélioration de la productivité ou de la réduction des accidents de travail. L'alphabétisation constitue avant tout un instrument de changement social. Non seulement l'apprentissage de la lecture et de l'écriture fait-il de nous de meilleurs travailleurs, il nous rend aussi capables d'apporter des changements positifs à nos milieux de travail et de vie, au sein de nos syndicats et dans nos communautés.

Voilà pourquoi le concept de l'alphabétisation syndicale est souvent décrit comme une méthode pour « lire le monde ». L'expression « lire le monde » est tirée des écrits du pédagogue brésilien Paolo Freire. Pour Freire, la lecture ne se limite pas à suivre d'une page à l'autre le raisonnement d'un auteur, ou à appliquer des instructions sur la façon de signaler un incident de travail. « Lire le monde » consiste à savoir déchiffrer la façon dont le pouvoir fonctionne à travers le langage. À titre d'exemple, en « lisant le monde », on devient plus critique devant le discours antisyndical promu par certains médias, et face au genre de programme politique qu'il sert à justifier.



Plusieurs personnes se débrouillent à la lecture et à l'écriture, mais cela ne veut pas dire qu'ils possèdent forcément d'excellentes compétences linguistiques.

Khaleelah McKnight  
Labour Education Centre

## Lire le monde : Paolo Freire et la pédagogie critique



Inspirée par les enseignements de Paolo Freire, la pédagogie critique se démarque de l'éducation traditionnelle. Il s'agit à la fois d'une théorie et d'une pratique de l'enseignement, qui adopte une perspective critique par rapport à la société dans son ensemble.

Bien que le système d'éducation publique ait considérablement évolué au fil des années, pendant longtemps, nos établissements scolaires ne voyaient les étudiants que comme des réceptifs vides attendant d'être remplis du savoir dispensé par l'enseignant. La pédagogie critique remet en question cette approche puisqu'elle voit l'apprentissage comme une relation réciproque entre apprenants et enseignants.

La pédagogie critique enseigne à reconnaître les préjugés et les rapports de pouvoir qui sous-tendent la société. Plutôt que d'aborder la matière enseignée de façon neutre, la pédagogie critique propose des outils d'analyse permettant de

situer dans un contexte global tel article de journal ou telle décision politique. Cette approche permet entre autres de saisir comment les grands médias peuvent renforcer des préjugés sexistes ou racistes malgré l'apparente neutralité de leurs reportages.

En fin de compte, l'objectif de cette approche est d'amener les apprenants à questionner leur propre façon de voir le monde, de percevoir les autres ainsi que l'image qu'ils se font d'eux-mêmes. Grâce à la pédagogie critique, les apprenants prennent conscience qu'il est possible de créer des changements positifs dans leur vie comme dans celle des autres.

Pour en savoir plus sur la pédagogie critique, vous pouvez consulter les ouvrages de Paolo Freire, notamment *La pédagogie des opprimés*, de même que les ouvrages sur la pédagogie d'Henry Giroux, bell hooks, Joe Kincheloe et Shirley Steinberg.

# L'alphabétisation au Canada

Plusieurs prennent pour acquis leur capacité à s'orienter en société. Mais, pour de nombreux Canadiens, la situation est tout autre. Des tâches quotidiennes telles que consulter un horaire d'autobus ou établir un budget mensuel pour l'épicerie peuvent représenter des défis de taille. Selon l'Évaluation des compétences des adultes menée en 2013 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 32 % des Canadiens ont de la difficulté à comprendre des documents courants tels que des relevés bancaires ou des formulaires d'emploi. Jusqu'à 13 % ont de la difficulté à lire quelque texte écrit que ce soit. Enfin, 4 % des Canadiens âgés de plus de 15 ans n'ont même pas pu répondre à ce sondage tant leur niveau d'alphabétisation était faible.

Le fait qu'autant de gens au Canada éprouvent de la difficulté à effectuer des tâches quotidiennes essentielles à leur participation citoyenne a de nombreuses répercussions négatives pour l'ensemble du pays.

Un faible niveau d'alphabétisation peut sérieusement compromettre le cheminement professionnel de quelqu'un. Lorsqu'une promotion implique de nouvelles responsabilités, telles que planifier un horaire de travail, avoir des compétences linguistiques élevées est plus qu'un atout; c'est indispensable.

Pour les employeurs, il est fort avantageux d'implanter des programmes d'apprentissage en milieu de travail. Ceux-ci constatent une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, une hausse des profits, une réduction de l'absentéisme, de meilleures relations entre le personnel et les gestionnaires, des augmentations de salaire et une plus grande mobilité à l'emploi. Selon le Conference Board du Canada, 79 % des entreprises ayant participé à une étude sur l'alphabétisation en milieu de travail ont noté une augmentation de la productivité à la suite de l'implantation de tels programmes<sup>1</sup>. De plus, 85 % des entreprises ont aussi constaté une amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Une étude publiée en 2005 révélait qu'une hausse de 1% du niveau d'alphabétisation par rapport à la moyenne internationale pourrait entraîner des retombées économiques de l'ordre de 32 milliards de dollars<sup>2</sup>.

Un faible niveau d'alphabétisation implique aussi qu'il peut être plus difficile pour les membres de participer pleinement aux activités de leur syndicat. En effet, les délégués, les gestionnaires ainsi que les dirigeants syndicaux présument parfois à tort que tous possèdent des

---

1 *The Economic Benefits of Improving Literacy Skills in the Workplace*, Conference Board of Canada, 2007

2 *Public Investment in Skills: Are Canadian Governments Doing Enough?*, Serge Coulombe et Jean-François Tremblay, C.D. Howe Institute, 2005



compétences linguistiques semblables aux leurs. Ce faisant, ils ne parviennent pas toujours à communiquer efficacement et adéquatement avec les membres. Par exemple, les militants et les délégués syndicaux distribuent régulièrement des dépliants ou se servent d'affiches afin de communiquer avec les membres, y compris lorsqu'il s'agit d'annoncer des programmes d'alphabétisation et de développement des compétences.

À cause du grand nombre de Canadiens ayant un faible niveau d'alphabétisation, le message du mouvement syndical parvient difficilement à rejoindre le grand public. Par ailleurs, la plupart des journaux s'adressant à un lectorat ayant un faible niveau d'alphabétisation tendent à promouvoir un discours néolibéral et antisyndical. Ainsi, lorsque les travailleurs dont les compétences en matière de lecture sont faibles se voient sans cesse bombardés de messages antisyndicaux, il devient de plus en plus difficile pour les syndicats de faire valoir leur propre message d'égalité et de solidarité à l'échelle nationale.

## Les recommandations de l'enquête sur les compétences de l'OCDE

- Resserrer les liens entre les institutions d'enseignement et le milieu de travail.
  - Offrir des programmes de formation pour les travailleurs et, lorsque nécessaire (p. ex., dans les petites et moyennes entreprises), offrir un soutien à la formation.
  - S'assurer de la pertinence de la formation en associant autant le personnel de direction que les représentants syndicaux à l'élaboration des programmes.
- 
- Resserrer les liens entre les institutions d'enseignement et le milieu de travail.
  - Offrir des programmes de formation pour les travailleurs et, lorsque nécessaire (par exemple, dans les petites et moyennes entreprises), offrir un soutien à la formation.
  - S'assurer de la pertinence de la formation en incluant autant le personnel de direction que les représentants syndicaux à l'élaboration des programmes.
  - Offrir une formation qui s'intègre facilement au quotidien des travailleurs, tant au niveau du contenu des cours que par un aménagement flexible des horaires.
  - Faire en sorte que les personnes ayant de plus faibles compétences aient accès aux programmes de formation, et les encourager à participer.
- 
- Faire connaître aux adultes concernés les nombreux avantages de l'alphabétisation et de la formation en compétences de base.
  - S'assurer que l'information concernant les programmes de formation soit facilement accessible et compréhensible, tout particulièrement pour ce qui touche aux programmes s'adressant aux adultes ayant un faible niveau d'alphabétisation.
  - Reconnaître et souligner l'achèvement d'un programme de formation, notamment au moyen de certificats. Ceux-ci peuvent consister en des certificats de participation, en des diplômes d'équivalence d'études secondaires ou en toute autre attestation de formation spécialisée.

# Une pédagogie axée sur les travailleurs

L'alphabétisation syndicale est une approche pédagogique axée sur les travailleurs, ce qui diffère beaucoup de l'éducation traditionnelle. On se souvient tous des bulletins de notes, des examens, et d'avoir eu à apprendre nos leçons par coeur. Ces rigides méthodes d'enseignement ont eu des conséquences néfastes pour un certain nombre de gens au Canada. Puisque chaque personne a sa propre façon d'apprendre, le milieu scolaire traditionnel ne peut pas répondre adéquatement aux besoins de tous les étudiants. Par conséquent, ils sont nombreux à finir par décrocher de l'école.

Les méthodes pédagogiques traditionnelles considèrent en général l'étudiant comme un « récipient vide ». Assis en rang face à un professeur censé détenir le savoir, les étudiants doivent attendre patiemment qu'on déverse en eux les connaissances jugées importantes par l'autorité.

La pédagogie axée sur les travailleurs rejette cette perspective du « récipient vide » et cherche plutôt à raviver la flamme du savoir en se fondant sur de solides principes pédagogiques. Son but est d'aider chacun à atteindre ses objectifs ainsi qu'à s'épanouir comme travailleur,

comme parent, de même que comme membre de sa communauté et de son syndicat.

La pédagogie axée sur les travailleurs vise à minimiser les relations de pouvoir et à niveler les hiérarchies. À titre d'exemple, plusieurs projets forment des pairs-éducateurs à l'animation de programmes éducatifs. Le pair-éducateur est un collègue de travail qui a reçu une formation en pédagogie axée sur les travailleurs. Puisqu'il travaille aux côtés des apprenants, il connaît bien les problèmes auxquels ceux-ci font face. Ayant lui-même déjà suivi ce genre de



Au fur et à mesure que je me suis impliqué dans l'éducation aux adultes, j'ai réalisé l'intérêt de l'approche axée sur les apprenants. Le partage, l'enseignement en collaboration — peu importe comment on l'appelle — c'est avant tout une question d'apprendre les uns des autres.

Tom Ciancone

SCFP 4400



programmes éducatifs, le pair-éducateur peut également montrer par l'exemple comment il a réussi à atteindre ses propres objectifs.

Certains programmes syndicaux d'alphabétisation font appel à des professeurs de collège plutôt qu'à des pairs-éducateurs. Dans tous les cas, la pédagogie axée sur les travailleurs suppose que la relation entre les étudiants et les animateurs ne fonctionne pas à sens unique, mais bien que tous s'enrichissent au contact les uns des autres.

« Je crois qu'il est essentiel de comprendre le cheminement des apprenants. Ils ont tous des récits de vie fascinants, mais leurs histoires sont souvent passées sous silence. On leur dit : « nous allons vous enseigner ceci, cela ». Pourtant, ils ont eux-mêmes tant de choses à nous apprendre.

Bushra Mir  
Labour Education Centre



## Découvrir les objectifs des apprenants

La pédagogie axée sur les travailleurs commence toujours par identifier les objectifs des apprenants, c'est-à-dire leurs points forts et leurs points faibles. Le contenu des enseignements n'est donc pas décidé à l'avance. L'animateur emploie un éventail d'outils pour faire participer les apprenants au processus et pour les aider à définir les résultats qu'ils souhaitent atteindre au terme du cours.

Le succès du cours est donc en grande partie déterminé par les apprenants. La pédagogie axée sur les travailleurs emploie divers indicateurs de progrès permettant d'évaluer l'acquisition de nouvelles compétences. Par contre, il n'y a ni examen, ni note de passage; l'idée étant plutôt que les apprenants récolteront à la fin du cours le fruit des efforts qu'ils y auront consacrés.



Il faut s'adapter aux problèmes qui se présentent au jour le jour. Ainsi, si quelqu'un dit : « Mon propriétaire n'a toujours pas réparé la plomberie et nous n'avons plus d'eau depuis deux jours », alors on part de cet enjeu-là, on examine les documents pertinents comme la Loi de 2006 sur la location à usage d'habitation, et on détermine ensemble ce qu'on doit faire pour connaître et faire respecter nos droits.

Khaleelah McKnight  
Labour Education Centre



## S'inspirer de la vraie vie

En tant que travailleurs, nous apprenons à travers nos expériences de vie. Par exemple, un apprenant peut avoir de la difficulté à utiliser le transport en commun. Un horaire d'autobus peut alors servir d'outil pédagogique, pour que toute la classe apprenne à mieux faire usage du transport en commun. Diverses thématiques peuvent inspirer les outils d'apprentissage d'une pédagogie axée sur les travailleurs, qu'il s'agisse d'aider son enfant à faire ses devoirs, de s'orienter dans les rayons d'une épicerie, d'établir un budget de dépenses ou encore d'acquérir des compétences professionnelles.



Quand j'enseignais les mathématiques, on abordait des questions du type : comment peut-on transformer un nombre mixte en une fraction ordinaire, ou comment peut-on trouver le plus petit dénominateur commun? C'est le genre de questions qui finissent par repousser les gens.

Au contraire, lorsque la discussion soulève des questions comme : vous a-t-on payé vos heures supplémentaires la semaine dernière? Votre chèque de paie était-il exact? Ou lorsqu'on aborde des sujets comme le budget familial, voilà le genre de questions qui intéressent les gens puisqu'elles les concernent directement et concrètement. Ce n'est plus une simple question de théorie mathématique.

Tom Ciancone  
SCFP 4400



## Partager des stratégies d'adaptation

La pédagogie axée sur les travailleurs permet à ceux-ci de mieux affronter les situations difficiles qui se présentent au travail, en sachant par exemple comment mettre fin au harcèlement de la part d'un collègue ou d'un supérieur, ou encore demander un congé pour raisons familiales. Il arrive parfois que nous discutons de ces enjeux en classe pour trouver ensemble des solutions. Puis, celles-ci sont mises en pratique au moyen d'un jeu de rôle, jusqu'à ce que la personne qui fait face à ce problème se sente capable de le résoudre.



Un jour, une travailleuse est venue me voir après le cours et m'a demandé : « Winnie, qu'est-ce ça veut dire quand mon superviseur m'appelle « ma petite chatte? » Pour elle, le mot « chatte » ne désignait rien d'autre qu'un animal; elle ne comprenait pas la connotation sexuelle de cette expression.

Lorsque je lui ai expliqué ce double sens, elle a rougi et s'est mise à pleurer. [...] Je me suis demandé s'il aurait été préférable qu'elle n'en sache rien, et qu'elle continue à prendre les choses à la légère sans savoir les obscénités qu'on lui jetait à la figure. [...] Nous avons fini par trouver ensemble une manière de répondre à ça, pour qu'elle puisse dire : « Non, ne m'appellez plus comme ça ». Nous l'avons fait se pratiquer afin qu'elle sache mieux s'affirmer. Il lui fallait beaucoup de courage pour ainsi tenir tête à son supérieur.

Puis, vous savez, au cours de ces deux heures, le reste de la classe a exploré une toute autre manière d'interagir, une nouvelle façon de se voir comme des égaux. L'apprentissage fait ainsi naître une camaraderie, un sens de la solidarité.

Winnie Ng

Militante du droit du travail

Chaire CAW-Sam Gindin en justice

sociale et démocratie

Université Ryerson

## Apprendre en milieu de travail

La pédagogie axée sur les travailleurs s'adresse à la personne dans son ensemble. Il ne s'agit donc pas d'enseigner en vue d'un examen ou encore de se concentrer uniquement sur l'acquisition de compétences professionnelles. Cette approche reconnaît donc que nos vies vont bien au-delà de nos emplois!

Plusieurs d'entre nous qui désirons parfaire notre éducation ont essayé les cours du soir. Toutefois, devoir assister à un cours après une longue journée de travail, trouver des remplaçants ou remplaçantes, et remplir nos obligations familiales (sans mentionner le désir d'avoir un peu de temps pour soi!) sont autant d'exemples témoignant de la difficulté à poursuivre des études en dehors des heures de travail. La pédagogie axée sur les travailleurs surmonte ces obstacles en offrant des cours sur le lieu de travail et dans bien des cas, pendant les heures de travail.



Lorsque les associations syndicales négocient leur convention collective avec l'employeur, c'est comme s'il fallait que les syndicats disent à la direction : « Nous voulons acquérir des compétences, et nous en avons besoin; nous voulons apprendre ». On ne prend pas pour acquis que l'éducation et la formation professionnelle font partie du travail. Cela devrait pourtant être le cas, tout particulièrement dans un monde en évolution constante comme le nôtre.

Cela me rappelle mon expérience comme enseignant auprès d'ouvrières de l'industrie du textile dans les années 1980. Elles faisaient leur quart de travail; elles assistaient à mon cours d'une heure, puis elles rentraient à la maison. Elles me disaient que cette heure en classe, c'était leur temps à elles; juste avant, elles travaillaient, et une fois à la maison, elles travaillaient de nouveau. Apprendre, c'était un réel plaisir pour elles. Voilà le genre d'expérience que l'on souhaite offrir à tout le monde, et implanter dans tous les milieux de travail.

Tom Ciancone  
SCFP 4400



## Qui peut avoir accès aux programmes?

Il faut aussi considérer qui, dans le milieu de travail, peut avoir accès à ces programmes d'alphabétisation. Par exemple, les gestionnaires n'ont pas le droit de consulter les informations personnelles des apprenants, ni d'avoir accès à l'environnement d'apprentissage en tant que tel. Leur présence en classe peut entraîner un sentiment d'angoisse chez les apprenants, de sorte qu'ils auront plus de mal à atteindre leurs objectifs.

Il peut parfois être nécessaire de refuser aussi l'accès à certains membres syndiqués. En effet, certains milieux de travail, comme les hôpitaux, donnent lieu à des dynamiques de pouvoir très prononcées. Les médecins, le personnel infirmier, les préposés aux soins et le personnel d'entretien ne se situent pas aux mêmes échelons, et ceux qui sont en bas de l'échelle peuvent se sentir intimidés par la présence de personnes en position d'autorité. En même temps, le fait de participer à un même programme d'apprentissage peut aplanir ces hiérarchies et favoriser l'empathie entre collègues de travail et gestionnaires. Au bout du compte, c'est au syndicat qu'il revient de décider du degré d'ouverture d'un programme d'apprentissage.



À l'hôpital, un certain nombre d'infirmières souhaitaient s'inscrire dans notre programme d'alphabétisation. Nous avons refusé, parce qu'elles étaient les superviseuses de nos membres. Nous voulions vraiment que nos membres, issus du personnel de soutien, bénéficient d'un environnement où ils étaient en contrôle. Si certains prenaient part au cours tout en ayant au travail un rapport hiérarchique avec les autres participants, cela ne serait pas possible. Avions-nous raison? Avions-nous tort? Peut-être cela aurait-il encouragé la solidarité... Nous avons beaucoup réfléchi avant de décider de ne pas élargir l'accès au cours. Il y a bien eu quelques cours mixtes. Toutefois, ce n'étaient pas des cours d'alphabétisation, mais plutôt de communication ou d'informatique, qui n'avaient pas le même caractère politique.

Sylvia Sioufi

Agente en formation

Direction du développement syndical du SCFP





Un groupe de préposés à l'entretien de nuit participait à un cours d'alphabétisation mis en place par leur syndicat. Le cours se donnait à 23 heures, dans un édifice à bureaux situé au centre-ville, et il se déroulait en partie durant les heures régulières de travail. Le cours était donné par une collègue de travail formée par le syndicat. Une nuit, Michel, l'un des participants, est arrivé en classe avec un bandage à la main. Lorsque

les autres participants lui ont demandé ce qui s'était passé, Michel a répondu qu'il s'était coupé la main sur le métal rouillé d'une poubelle. Tous savaient de quoi il parlait, puisque plusieurs s'étaient aussi blessés en manipulant ces poubelles métalliques au cours des derniers mois. Toutefois, bien qu'ils aient mentionné ce problème auprès de leur superviseur, rien n'avait été fait pour corriger la situation.



Gisèle, la formatrice, comprenait elle aussi la nature du problème puisqu'elle faisait elle aussi partie du personnel d'entretien de nuit. Elle a donc profité de l'occasion pour aider le groupe à trouver une façon de régler ce problème. D'abord, elle a demandé à Michel et aux autres participants de discuter des accidents qu'ils ont subis dans leur milieu du travail en écrivant des phrases et des mots-clés au tableau. Par la suite, elle leur a demandé de rédiger un texte relatant leurs expériences et de le partager avec le reste du groupe. Nous en avons profité pour étudier les conjugaisons et l'orthographe tout en cherchant des solutions pour régler le problème des poubelles rouillées.

En examinant ensemble les clauses de leur convention collective concernant la sécurité au travail, Gisèle a transformé cette activité en un exercice de lecture. Le groupe a travaillé ensemble à éclaircir les mots et les phrases plus complexes et à les réécrire dans un langage clair et simple. Puis ils ont décidé ensemble de rédiger une lettre au comité chargé de la santé et de la sécurité au travail. La lettre mentionnait l'accident de Michel, indiquait depuis combien de temps ce problème les affectait, et proposait une solution, soit de remplacer

les poubelles en métal. Les participants ont envoyé cette lettre à la direction au nom de toute la classe.

Peu de temps après avoir fait parvenir la lettre, les vieilles poubelles rouillées ont été remplacées par des bacs en plastique.

Cette démarche s'est échelonnée sur plusieurs semaines, s'entremêlant à d'autres activités d'apprentissage. Elle comprenait un certain nombre d'exercices d'alphabétisation, comme raconter une expérience par écrit, lire des extraits d'un contrat et rédiger une lettre. Les participants ont pu développer plusieurs aptitudes, comme l'orthographe et la compréhension de textes. La classe a développé ces nouvelles aptitudes grâce à des activités centrées sur leur réalité en tant que travailleurs, en s'inspirant de leur vraie vie d'une manière qui dépassait les situations personnelles de chacun. Ce projet a aidé le groupe à mieux comprendre la réalité des processus décisionnels et, à partir d'un incident particulier, à identifier des façons de provoquer le changement. Cette méthode d'apprentissage ne fait pas qu'aider le groupe à mieux comprendre le fonctionnement des structures; elle les interpelle directement et leur donne les outils pour apporter des changements concrets et positifs.

Dans une salle de classe traditionnelle, la blessure de Michel aurait pu passer inaperçue ou ne pas être prise au sérieux. On se serait peut-être penchés sur sa situation simplement d'un point de vue individuel, en examinant son expérience et ses possibles recours dans le cadre d'un exercice d'acquisition des compétences. Toutefois, lorsqu'on relie cette situation individuelle à celle de la collectivité (dans ce cas-ci, à celle des collègues et camarades de Michel), il devient possible de comprendre les rouages du système. Lorsque la classe apprend à connaître le fonctionnement du système — à situer ses points d'accès et là où se trouvent les possibilités d'agir collectivement — c'est alors que des changements concrets peuvent se produire.

*Ce passage a été adapté d'un extrait de l'ouvrage de Tamara Levine, Workplace Literacy Project, Congrès du travail du Canada.*

*Just Labour, Vol. 1 (2002), 86–93*

# Un langage clair et simple

Qu'il s'agisse de directives provenant des gestionnaires, d'une convention collective ou du guide d'utilisation d'un photocopieur, le langage au travail peut parfois être très difficile à comprendre. Les personnes chargées des communications au travail ne possèdent pas toujours les habiletés d'écriture requises. Voilà pourquoi les documents internes d'un syndicat, ou qui proviennent du gouvernement ou des employeurs, peuvent ne pas être compris adéquatement par les membres. Parfois, les dirigeants syndicaux aggravent ce phénomène en employant le langage obscur des gestionnaires. La solution à ce problème consiste à privilégier l'usage d'un langage clair et simple dans son milieu de travail. Si l'éducation est l'une des deux facettes de l'alphabétisation, l'autre consiste en l'usage d'un langage clair et simple. Le principe d'un langage clair et simple, c'est d'exiger que la communication à l'oral comme à l'écrit soit compréhensible par tous.

Consciemment ou non, les personnes en situation d'autorité emploient souvent un vocabulaire complexe de façon à consolider leur position. Parfois, c'est aussi une façon pour elles d'exclure les personnes moins instruites. Il faut donc favoriser, pour toute communication à l'écrit, l'emploi

de phrases courtes et d'un vocabulaire familier. Employer un langage clair et simple ne signifie pas qu'on doive limiter l'information à communiquer. Au contraire, il s'agit de faire en sorte que la même information soit comprise d'un plus grand nombre de gens.

De plus en plus d'organismes emploient un langage clair et simple dans leurs communications internes, mais il reste encore beaucoup de chemin à faire! Des progrès se font notamment dans le domaine des conventions collectives. À l'heure actuelle, la plupart des conventions collectives sont rédigées dans un jargon juridique, c'est-à-dire dans un langage que même les gens possédant des compétences linguistiques avancées ont du mal à comprendre. En utilisant un langage clair et simple dans la rédaction des conventions collectives, il sera plus facile pour chaque travailleur de comprendre ses droits, de connaître les responsabilités de ses employeurs, et d'identifier des améliorations à apporter. Et, malgré les doutes de certains, un langage clair n'aura pas d'effet sur la validité juridique des conventions collectives.





Si vous devez lire deux, trois, quatre fois la même chose pour comprendre, vous risquez d'abandonner. Et vous sentirez que c'est vous qui avez un problème. C'est pourquoi l'usage d'un langage clair et simple est important. En effet, le problème tient souvent à la façon dont l'information est présentée.

Sylvia Sioufi  
Agente en formation  
Direction du développement syndical  
du SCFP

## Un exemple de convention collective

### OBSCUR

#### Article 19 — Les congés

##### 19.01 (b)

En remplacement des trois (3) journées prévues par l'Employeur pour le congé de Noël, l'Employé adepte d'une religion autre que le Christianisme peut, au lieu des trois (3) journées du congé de Noël, demander jusqu'à trois (3) journées de congé lors de fêtes religieuses et/ou culturelles autres que Noël qui sont en accord avec la foi et/ou les pratiques culturelles et/ou religieuses de l'Employé. Le dit Employé doit en faire la demande à l'Employeur par écrit, au moins un (1) mois avant la date du congé de nature culturelle et/ou religieuse aux fins duquel il fait cette demande. Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de décider quels programmes et activités devront être maintenus sans interruption au cours des congés de Noël (ou à tout autre moment), ainsi que de modifier la planification des horaires et de désigner le personnel à qui incombera la tâche d'effectuer le travail requis.

### CLAIR

#### Article 19 — Les congés

##### 19.01 (b)

Si vous n'êtes pas de confession chrétienne, vous n'avez pas à prendre vos 3 journées de congé durant la période de Noël. Vous pouvez plutôt prendre 3 journées de congé pour célébrer une fête religieuse ou culturelle en accord avec vos croyances. Vous devez en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins 1 mois à l'avance. L'Employeur a le droit de décider si le travail continuera normalement, à tout moment, même pendant le congé de Noël, et de désigner les Employés chargés de faire le travail requis.

2<sup>e</sup> partie

# Histoire

Le mouvement syndical a toujours accordé de la valeur à l'éducation, mais il ne l'a pas toujours abordé d'une manière respectueuse de la diversité. Dans les premiers temps, les efforts d'éducation visaient surtout les travailleurs qualifiés blancs et masculins. Cette approche s'est transformée au fil du 20<sup>e</sup> siècle, à mesure que les syndicats se sont tournés davantage vers la solidarité et l'inclusion de tous les travailleurs.

« Éduquer d'abord, mobiliser ensuite. »

— Le Palladium du travail, 1883





# Au commencement : le 19<sup>e</sup> siècle et la Première Guerre mondiale



## LES INSTITUTS D'ARTISANS

Les premiers organismes à s'être consacrés à l'alphabétisation syndicale sont les instituts d'artisans. Ces instituts offraient des salles de lecture et des salons où des conférences avaient lieu, de même que le prêt de livres. Fondés en Angleterre, les instituts techniques se sont répandus au Canada dès 1830. Vers la fin du 19<sup>e</sup> siècle, plus de 300 instituts d'artisans avaient vu le jour au Canada.

Cependant, on comptait peu de travailleurs dans leurs rangs, et ceux qui en faisaient partie exerçaient des métiers hautement spécialisés. Même s'ils n'ont en rien menacé la hiérarchie des classes sociales, ces instituts prônaient tout de même l'égalité d'accès au savoir, apportant ainsi une contribution importante à l'essor de l'éducation et des bibliothèques publiques.

## LES SYNDICATS DE MÉTIER

Les syndicats de métier correspondent à la première vague d'organisation syndicale au Canada. Ces syndicats représentaient les ouvriers spécialisés et se distinguaient selon les métiers, comme les fabricants de cigares, les cordonniers et les imprimeurs.

Les syndicats de métier mettaient souvent l'accent sur l'alphabétisation, et c'était pratique courante qu'un membre y lise à voix haute le journal à ses collègues.

Les syndicats de métier ont aussi ouvert leurs propres salles de lecture en réponse au refus des instituts d'artisans d'admettre des membres issus de la classe ouvrière. Ces salles de lectures offraient le prêt de livres, et constituaient un lieu de rassemblement pour écouter des conférences et discuter des enjeux du moment.

Les syndicats de métier ont placé l'alphabétisation au premier plan de leurs luttes. Par exemple, le désir d'avoir le temps d'étudier et d'apprendre était l'une des principales justifications pour limiter à 9 heures la journée de travail, comme le revendiquait le « Mouvement des neuf heures ».

## **LES CHEVALIERS DU TRAVAIL : LES PREMIERS SYNDICATS DE L'ÈRE INDUSTRIELLE**

Alors que l'accès aux syndicats de métier était limité aux travailleurs spécialisés, le mouvement syndical s'est élargi afin d'inclure tous les travailleurs d'une même industrie, qu'ils soient qualifiés ou non. Entre 1880 et la fin du 19<sup>e</sup> siècle, le Noble et saint ordre des chevaliers du travail a propagé cette vision en se répandant depuis les États-Unis jusqu'aux usines de l'Ontario et du Québec. En peu de temps, l'Ordre s'est implanté partout au pays.

Grâce aux efforts soutenus de l'Ordre en faveur de l'alphabétisation, les membres

pouvaient désormais lire des ouvrages de critique sociale, d'économie et d'histoire, et écouter les discours de penseurs politiques contemporains. Au Québec, vers la fin des années 1880 et le début des années 1890, les Chevaliers ont contribué à mettre sur pied un système d'éducation élémentaire. Ces cours du soir étaient destinés aux travailleurs âgés de 16 ans et plus, et ils sont devenus très populaires, au point d'accaparer 10 % du budget de la province consacré à l'éducation. Comme l'école pour les enfants de 6 à 14 ans n'a été financée par le gouvernement et rendue obligatoire qu'en 1943, cela représentait déjà un grand pas en avant. Cependant, avec de longues journées et des conditions de travail difficiles, les travailleurs avaient du mal à assister aux cours du soir. Cela n'a pas changé, encore aujourd'hui! Ces écoles ont fermé leurs portes en 1893.

Les Chevaliers du travail ont disparu au cours des années 1890, alors que le mouvement syndical s'est retrouvé entre les mains des syndicats de métiers, affiliés notamment à la Fédération américaine du travail ou au Congrès des métiers et du travail du Canada.

## **LA FÉDÉRATION DES MINEURS DE L'OUEST**

En 1890, alors que les Chevaliers du travail battaient de l'aile, la Fédération des

mineurs de l'ouest (FMO) commençait tout juste à s'implanter dans les camps miniers de l'Ouest canadien et des États-Unis. Les camps miniers étaient alors dans un état lamentable; les conditions de travail y étaient extrêmement dangereuses, les heures de travail longues, et les camps, sous-équipés. Les propriétaires de mines avaient tendance à brutaliser les travailleurs rebelles, avec l'aide des forces policières ou d'agences de sécurité privée.

Tout comme les Chevaliers du travail, l'éducation figurait dans le mandat du FMO, comme l'indique sa devise « Éducation, organisation et indépendance ». La plupart de leurs membres étaient originaires d'Europe du nord, et ils souhaitaient pouvoir apprendre l'anglais. Ainsi, des membres plus instruits lisaient fréquemment à voix haute les journaux et d'autres documents à leurs collègues. Les veuves et d'autres femmes enseignaient la lecture, l'écriture et diverses habiletés aux mineurs et à leurs enfants.

La FMO a été un pionnier dans la construction d'hôpitaux, d'écoles et de coopératives dans l'Ouest canadien. Elle a aussi ouvert des salles de lecture dans ses locaux. Elle publiait et diffusait également un quotidien imprimé, traduit dans plusieurs langues pour répondre aux besoins des membres.





## INDUSTRIAL WORKERS OF THE WORLD

Fondés en 1905, les *Industrial Workers of the World* (IWW), ou « Wobblies », formaient le syndicat industriel le plus influent au Canada avant la Première Guerre mondiale. Leur mission s'apparentait beaucoup à celle du FMO. Leurs membres se démarquaient par leur volonté radicale de renverser le capitalisme. Ils rassemblaient en leurs rangs les travailleurs non-qualifiés et à bas salaires, comme les journaliers dans les domaines de la construction et de

l'agriculture. Ils ont implanté dans leurs milieux de travail un système d'éducation informel, élaboré et dynamique, tout en publiant, en plusieurs langues, de nombreux ouvrages pédagogiques.

## LE COLLÈGE FRONTIÈRE

Héritier de l'Association canadienne des camps de lecture fondée en 1899, le Collège Frontière doit son existence au génie du révérend Alfred Fitzpatrick. Pasteur presbytérien engagé socialement, Fitzpatrick souhaitait améliorer l'accès des travailleurs à l'éducation de base dans les camps de l'Ouest canadien.

L'enseignement y était assuré (et l'est encore) par des « travailleurs-enseignants », souvent des étudiants universitaires travaillant le jour aux côtés des ouvriers, et qui leur apprenaient la lecture, l'écriture et le calcul en soirée. Le Collège Frontière fonctionne encore aujourd'hui selon ce principe, et offre des programmes d'alphabétisation aux travailleurs agricoles, aux mineurs, ainsi qu'aux détenus, aux jeunes de la rue, et aux personnes ayant des besoins particuliers.

# Les racines de l'alphabétisation syndicale à l'ère moderne : de 1920 à 1970

## LE MOUVEMENT ANTIGONISH

Fondé à l'Université Saint-Francis-Xavier, le mouvement Antigonish avait pour mission d'améliorer la vie des travailleurs sous tous ses aspects. Les prêtres catholiques étaient très engagés au sein de ce mouvement. L'un d'eux, le père Jimmy Thompkins, obligeait ses paroissiens à lire un livre plutôt qu'à réciter des prières en guise de pénitence, une approche très progressiste pour l'époque!

Vers la fin de la Première Guerre mondiale, un éventail de syndicats et d'autres groupes se dédiaient à l'éducation des masses, bien avant la création du système d'éducation publique que l'on connaît aujourd'hui. Ces organismes reflétaient le désir des travailleurs de s'instruire afin d'améliorer leur sort et celui de leurs familles.

## L'ASSOCIATION POUR L'ÉDUCATION DES TRAVAILLEURS

Le 20<sup>e</sup> siècle a vu se multiplier les initiatives syndicales en faveur de l'éducation. En 1918, le Conseil du travail de Toronto et l'Université de Toronto ont joint leurs forces pour fonder la première Association canadienne pour l'éducation des travailleurs (AET). Inspirées par le modèle britannique de la fin du 19<sup>e</sup> siècle, mais soucieuses de se

démarrer des tendances classistes qui le caractérisaient, les AET canadiennes ont activement participé à l'éducation et à l'alphabétisation des travailleurs.

Les AET se sont répandues à travers le pays dans les années 1920 et 1930. Leurs activités comprenaient des groupes de lecture, des cours d'économie, de politique et de syndicalisme, ainsi que la composition écrite et l'art oratoire. Dans les années 1940, les AET ont même contribué à produire une émission radiophonique hebdomadaire sur la chaîne publique, intitulée « Le Forum national du travail », qui traitait d'enjeux liés à la condition des travailleurs.

Enfin, les AET ont œuvré à la promotion de l'éducation auprès d'une variété de groupes de travailleurs. Elles ont notamment mis sur pied les Clubs d'études Agricola, qui offraient des cours de politique et d'économie aux travailleurs ruraux. Elles offraient aussi du soutien à l'apprentissage auprès de diverses organisations syndicales telles que le Syndicat international de la confection féminine, le Syndicat des mineurs unis, le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile, et le Syndicat des travailleurs unis du caoutchouc. Cependant, au milieu du 20<sup>e</sup> siècle, les AET ont été marginalisées en raison de leur indépendance et de leurs orientations gauchistes et intellectuelles.



## L'UNION CATHOLIQUE DES CULTIVATEURS

En 1929, au Québec, l'Union catholique des cultivateurs (UCC), précurseur de l'Union des producteurs agricoles (UPA), s'est mise à offrir un programme d'enseignement à distance, qui s'est maintenu jusqu'en 1968. Le contenu des cours était publié dans *La Terre de chez nous*, un périodique très populaire dans le Québec rural. Chaque paroisse avait son cercle d'études où se rassemblaient chaque semaine les agriculteurs participants. Lors de ces séances, une jeune personne lisait à voix haute un article de *La Terre de chez nous*, puis le groupe discutait ensemble de l'enjeu soulevé, de la manière dont il affectait leur communauté, et réfléchissait ensemble à des solutions.

L'UCC a aidé un grand nombre de jeunes gens à conserver leur aptitude à lire après avoir quitté l'école. En leur permettant d'acquérir des compétences en communication orale, ainsi qu'en matière d'économie et de politique, l'UCC leur a donné les moyens de participer au développement des communautés rurales. Les cercles d'études ont ainsi contribué à la Révolution tranquille qu'a connue le Québec dans les années 1960.

# Les avancées de l'alphabétisation syndicale des années 1970 au début des années 2000



Le déclin des AET a ralenti le développement des programmes d'alphabétisation syndicale au Canada. Cependant, au début des années 1970, une nouvelle vague d'immigration à Toronto a suscité l'intérêt de plusieurs dirigeants syndicaux. Ceux-ci souhaitent faciliter l'éducation de cette nouvelle main-d'œuvre diversifiée et pouvoir mieux communiquer avec elle.

En 1975, grâce au partenariat entre le Collège Humber et le Conseil du travail de Toronto, un Centre d'études syndicales a vu le jour. Au départ, le Centre se consacrait principalement à l'enseignement de l'anglais langue seconde et à l'alphabétisation en milieu de travail. Dans les années 1980, constatant les retombées

positives de ces programmes éducatifs, le gouvernement ontarien a entrepris de financer des formations en compétences de base. Ceci a permis au Centre d'études syndicales de s'élargir pour devenir, en 1987, le Centre pédagogique syndical (Metro Labour Education Centre).

À partir de la fin des années 1980 et au cours des années 1990, chez les décideurs politiques comme dans la population en général, la sensibilisation à l'enjeu de l'alphabétisation chez les adultes s'est accrue. Deux facteurs en particulier ont contribué à ce phénomène, soit : l'Année internationale de l'alphabétisation en 1990, ainsi qu'une enquête sur l'alphabétisation menée par Southam News, qui formait à l'époque la plus

grande chaîne de journaux au pays. L'enquête a révélé que près de 5 millions de Canadiens — soit près de 25 % de la population adulte — tombaient dans la catégorie des « analphabètes fonctionnels ». Malgré certains défauts méthodologiques (notamment la présomption que l'alphabétisme est une compétence que l'on possède ou non, plutôt qu'un ensemble d'habiletés), les résultats étaient tout de même significatifs. Ils influencèrent la création du Secrétariat national à l'alphabétisation, un organisme soutenant les activités de formation en compétences de base et en alphabétisation destinées aux travailleurs partout au Canada.





Fondé en 1987 à Hamilton, le Worker Education Centre (ou Centre pour l'éducation des travailleurs) offrait des cours d'anglais langue seconde et d'alphabétisation en milieu de travail. La Fédération du travail de l'Ontario a également mis sur pied un programme en éducation de base pour la formation professionnelle, appelé BEST. Le programme BEST est rapidement devenu le modèle par excellence en matière de pédagogie axée sur les travailleurs. Il a inspiré la mise en place d'un programme semblable dans les provinces de l'Atlantique, appelé EAST, ainsi qu'en Saskatchewan, baptisé WEST. Le Centre pour l'éducation des travailleurs de

Hamilton et ses équivalents dans l'est et l'ouest du pays ont offert ces programmes d'apprentissage jusqu'en 1999.

Vers la fin des années 1990, le Conseil du travail du Canada s'est efforcé de coordonner divers programmes de formation en compétences de base et d'alphabétisation en milieu de travail. Au cours des années 1990 et 2000, les organisations syndicales comme le Syndicat canadien de la fonction publique, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, l'Alliance de la fonction publique du Canada, le Syndicat des Métallos, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, les Travailleurs canadiens de

l'automobile, l'Union internationale des employés de service et les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, ont tous développé leurs propres programmes en éducation de base, en anglais et français langue seconde, et en alphabétisation. Fidèles aux principes de la pédagogie axée sur les travailleurs, ces programmes viennent en aide à des milliers de travailleurs qui souhaitent s'alphabétiser, acquérir des compétences professionnelles, de la confiance personnelle, et ainsi participer pleinement au bien-être de leur famille et de leur communauté.

# Le Secrétariat national à l'alphabétisation : de 1988 à 2006

Le 1<sup>er</sup> mars 1998, David Crombie, alors secrétaire d'État du gouvernement progressiste-conservateur de Brian Mulroney, annonçait l'investissement d'un million de dollars pour la création du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA). De 1988 à 2006, le SNA a coordonné le financement des programmes d'alphabétisation d'un large éventail d'organismes, incluant les syndicats.

Au départ, les syndicats se sont montrés réticents à accepter le financement de leurs programmes d'alphabétisation. Conseillère aux programmes auprès du SNA de 1989 à 2003, Brigid Hayes se souvient être demeurée fort perplexe tant il était difficile de convaincre les syndicats d'accepter les fonds du gouvernement fédéral pour subventionner leurs programmes d'alphabétisation.

Selon Brigid, trois grands enjeux expliquaient cette réticence. D'abord, les syndicats doutaient de la capacité du gouvernement fédéral à faire preuve d'honnêteté en tant que partenaire de projet. Ensuite, plusieurs syndicats ne considéraient pas l'alphabétisation comme une priorité du mouvement syndical. Ils croyaient plutôt qu'il

revenait aux provinces de s'occuper d'alphabétisation, puisque l'éducation relève de toute façon de leur domaine de compétences. Enfin, toujours selon elle, certains dirigeants syndicaux ne souhaitaient tout simplement pas admettre leurs propres lacunes linguistiques.

Malgré cette hésitation initiale, Brigid a réussi à convaincre les syndicats de se joindre au projet. Sa réussite s'explique en partie du fait que l'objectif du gouvernement fédéral était de confier aux communautés elles-mêmes, plutôt qu'à des « experts », la responsabilité de définir les programmes d'apprentissage convenant le mieux à leurs besoins. Et c'est exactement ce qu'ont fait plusieurs syndicats, de même que les programmes BEST, WEST et EAST, ainsi que le Centre pour l'éducation des travailleurs. Le résultat? Une approche pédagogique axée sur les travailleurs qui rayonne aujourd'hui au sein du mouvement syndical canadien.

Au cours des années 1990 et 2000, sous les gouvernements libéraux de Jean Chrétien et Paul Martin, le budget du SNA a continué de s'accroître. Ceci a ainsi permis de financer plusieurs projets

de réseautage, de développement des compétences et de partage des connaissances au sein des groupes communautaires et des syndicats offrant déjà des programmes d'alphabétisation et de formation en compétences de base.

Toutefois, en arrivant au pouvoir en 2006, le gouvernement conservateur de Stephen Harper a sabré dans le budget du SNA, et les programmes communautaires d'alphabétisation ont cessé d'être subventionnés. Ainsi, celles et ceux qui avaient oeuvré depuis deux décennies à alphabétiser le pays se sont vus privés des ressources nécessaires pour continuer à aider les Canadiens à développer leurs compétences linguistiques.

La plupart des syndicats n'avaient pas implanté de programmes permanents en alphabétisation, et ils n'ont donc pas pu poursuivre leurs projets sans subventions gouvernementales. Toutefois, grâce au travail dévoué d'un petit groupe de permanents syndicaux, certains programmes d'alphabétisation ont pu être maintenus là où ils étaient particulièrement bien enracinés, comme au sein des TCA, des TUAC et du SCFP.

« Je pense que le Secrétariat national à l'alphabétisation avait été conçu à l'origine dans l'idée de favoriser la participation citoyenne. Si nous voulons participer pleinement en tant que citoyens, l'alphabétisation doit faire partie de notre activité.

Tamara Levine  
Congrès du travail du Canada



« Au secrétariat national de l'alphabétisation, je m'occupais des partenariats avec le patronat et les syndicats. J'avais donc un budget à dépenser, et je m'adressais à des gens qui n'avaient jamais perçu l'alphabétisation comme un problème dans leur milieu. Je dis souvent que j'étais comme une vendeuse itinérante, allant de porte en porte pour dire aux gens : « Hé! Vous devriez vous intéresser à l'alphabétisation ».

Brigid Hayes  
Spécialiste de l'alphabétisation





3<sup>e</sup> partie

# Les tendances actuelles

Depuis plus de 30 ans, les politiques néolibérales ont entrepris de réduire la vie sous tous ses aspects à la seule logique du marché. Un tel changement a été facilité en partie par un effort concerté des médias pour salir la réputation des syndicats. Ce discours antisyndical est parvenu à convaincre un bon nombre de gens qu'ils ont quelque chose à gagner à se retourner contre leurs concitoyens.



# Le néolibéralisme, le discours antisyndical et l'éducation axée sur les travailleurs

Margaret Thatcher a prononcé un jour cette phrase célèbre : « La société n'existe pas. Il n'y a que des individus, des hommes et des femmes, ainsi que des familles ». Margaret Thatcher n'était peut-être qu'un individu, il n'empêche que ses politiques, tout comme celles de ses alliés Ronald Reagan et Brian Mulroney, ont eu de sérieux effets sur notre société, et ceux-ci se font encore sentir.

Une plus grande insistance sur la responsabilité individuelle, couplée à un désintérêt croissant pour le bien commun, ont justifié les coupures massives faites dans les programmes sociaux par les différents gouvernements depuis les années 1980. Ceux-ci ont aussi transféré le fardeau fiscal des riches et des entreprises sur les épaules des pauvres et des gens ordinaires. Ils ont réussi leur coup avec la complicité des grands médias, qui ont mené la charge contre les syndicats et les valeurs progressistes qu'ils soutiennent.

Ces attaques ont fini par convaincre bien des citoyens que la plupart des programmes sociaux ne font que gaspiller l'argent de leurs impôts. Et tout organisme osant critiquer cette vision des choses se voit aussitôt contraint au silence. Pensons à la manière dont le gouvernement conservateur de Stephen Harper a coupé

les fonds des associations progressistes, qu'il s'agisse de groupes revendiquant l'équité salariale pour les femmes, ou promouvant la planification familiale dans les pays en développement. Les Conservateurs ont pareillement aboli les subventions pour l'alphabetisation syndicale, dès leur arrivée au pouvoir en 2006.

C'est cette tendance inquiétante que nous appelons le « néolibéralisme ».

Le néolibéralisme est parvenu à s'imposer politiquement au moyen de slogans nous promettant qu'« une marée montante soulèverait tous les bateaux », et en nous faisant croire que les profits des entreprises et des riches finiraient par « ruisseler » jusque dans les poches de ceux qui sont au bas de l'échelle économique.

Le discours néolibéral dépeint également ceux qui sont dans le besoin comme des paresseux qui abusent du système. Ronald Reagan parlait en son temps des « reines de l'aide sociale », de manière à faire des mères monoparentales démunies des boucs-émissaires aux yeux de ses partisans conservateurs.

Avec la montée du néolibéralisme, les gouvernements ont de moins en moins accepté de financer des programmes destinés à améliorer la société dans son

ensemble, pour mieux adopter un modèle social qui ne voit les individus que comme des rouages dans la machine économique. Ils se sont aussi mis à utiliser des notions issues du milieu des affaires, telles que la rentabilité et la transparence, pour changer la façon dont les services publics sont rendus à la population, y compris les programmes d'alphabetisation.

Parce qu'il ne dépend pas des subventions de l'État, le mouvement syndical demeure l'une des rares forces progressistes encore actives aujourd'hui au Canada.

Les programmes syndicaux d'alphabetisation sont essentiels afin de lutter contre cette politique fondée sur l'égoïsme. Les décisions prises par les gouvernements touchent à des enjeux complexes, mais les médias et les professionnels de la communication politique préfèrent en traiter de manière simpliste. Ils parlent de « vivre selon nos moyens » pour justifier les coupures budgétaires, comme si les finances publiques étaient pareilles à celles des ménages. Ce genre d'arguments fait appel au sens de la responsabilité cher aux travailleurs canadiens. Mais en réalité, le gouvernement n'est pas l'équivalent d'une famille, et les coupures qu'il effectue dans les programmes sociaux résultent

plutôt de l'allègement du fardeau fiscal des entreprises et des citoyens les plus riches, au détriment de l'ensemble des travailleurs.

Le gouvernement conservateur de Stephen Harper a aboli le financement public des programmes d'alphabétisation lors de son arrivée au pouvoir en 2006. Cela n'a fait que renforcer la motivation du mouvement syndical à lutter pour que chaque travailleur au pays ait accès à l'alphabétisation. Faire pression pour que le gouvernement finance à nouveau la formation en compétences de base n'est qu'un aspect de la lutte que nous menons.

Le désespoir devant la réalité du néolibéralisme doit laisser place à la détermination. La situation actuelle est un casse-tête dont il faut démêler les morceaux, pour comprendre comment ils ont été mis en place. C'est de cette façon que nous réussirons à bâtir le monde que nous souhaitons voir naître.

## Les tests d'évaluation standardisés

Les politiques néolibérales prêchent la « responsabilité », mais ces termes sont souvent définis par les décideurs d'une manière qui nuit à la prestation des services publics. En matière d'éducation, la transparence, au sens que lui donne le néolibéralisme, prend la forme de l'évaluation standardisée.

En pratique, l'évaluation standardisée peut aller à l'encontre des buts mêmes de l'éducation. Lorsqu'on l'applique en plus à des gens qui ont eu de mauvaises expériences avec l'école, et avec les examens en particulier, les résultats peuvent être catastrophiques. Si la première chose demandée à une personne inscrite dans un programme d'alphabétisation consiste à passer un examen, les sentiments de honte et d'anxiété qui ont marqué son passage à l'école risquent de rapidement refaire surface.

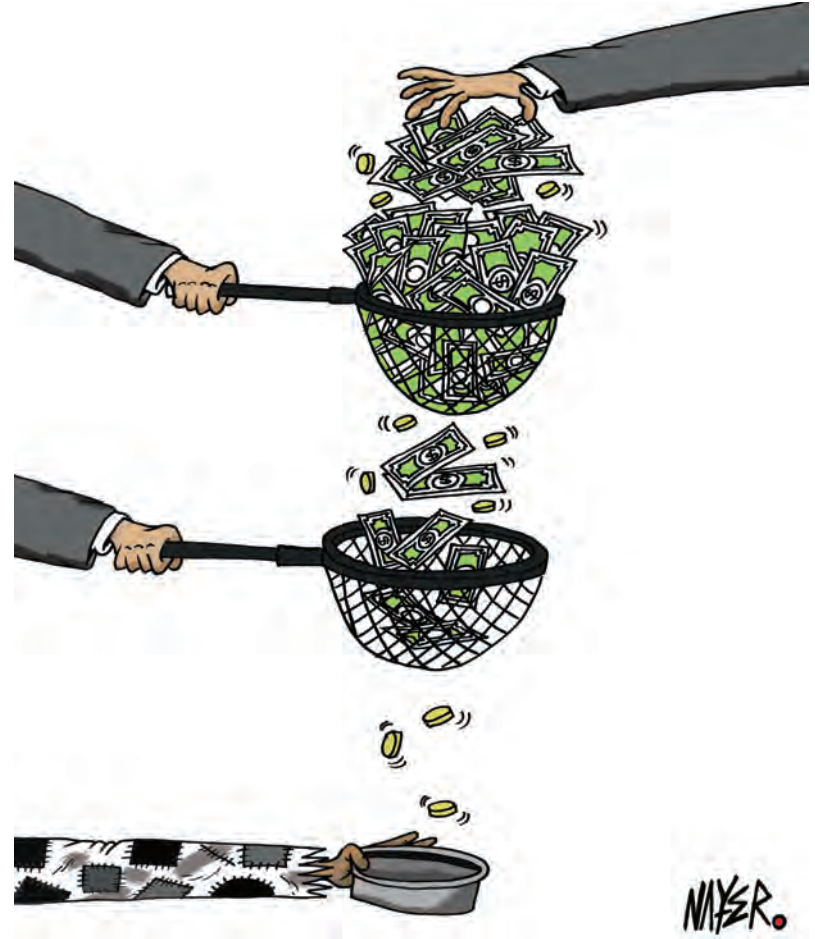
Par-delà l'impact que peut avoir la pratique de l'évaluation standardisée au niveau personnel, on peut aussi douter qu'elle puisse mesurer adéquatement le succès d'un programme. Les programmes d'alphabétisation s'étirent sur plusieurs semaines, au cours desquelles les personnes en apprentissage travaillent souvent ensemble à résoudre des problèmes de la vie courante, qu'il s'agisse d'écrire une lettre à leur employeur pour que soit souligné le Jour national de deuil en hommage aux personnes tuées ou blessées au travail, ou bien d'apprendre au moyen du jeu de rôle à faire face à une situation de harcèlement sexuel par un cadre. Ces activités, que les personnes en apprentissage créent d'elles-mêmes, ne peuvent pas être évaluées au moyen d'un test développé sans égard pour la spécificité du groupe.



# Le programme néolibéral : réduire, transférer, renier

## Réduire :

- Réduire **le rôle de l'État** dans la régulation de l'économie, en limitant son rôle de contrepoids face aux puissances du marché, pour en faire à la place le partenaire des milieux d'affaires et le protecteur de leurs intérêts;
- Réduire, **abaisser ou éliminer les normes** de la santé et de la sécurité du travail, de la santé publique, de la protection environnementale, ainsi que les droits humains (ce qu'on appelle la dérégulation);
- Réduire **la taille du secteur public** (par le biais des coupures budgétaires, de l'austérité fiscale, de la privatisation et de la sous-traitance);
- Réduire **l'offre de services**, tout en baissant les impôts des plus riches.



## Transférer :

- Transférer **le fardeau fiscal** des entreprises et des riches sur le dos des travailleurs et des pauvres;
- Transférer l'activité économique des secteurs garantissant de **bons emplois stables** vers d'autres secteurs n'offrant plus que des **emplois précaires et mal payés** (temporaires, à temps partiel ou à contrat);
- Transférer **les bénéfices économiques** des poches des travailleurs dans celles du patronat;
- Transférer aux secteurs privé et communautaire **la livraison des services publics**;
- Transférer **la responsabilité de financement** des gouvernements fédéral et provinciaux vers les municipalités (par la décentralisation et le « pelletage de factures »);
- Transférer **le contrôle et la propriété des biens publics** vers le secteur privé (privatisation), et des autorités locales vers les multinationales (mondialisation);
- Transférer **les emplois et les industries** vers des pays où les salaires sont moins élevés, puis rabaisser les conditions de travail ici sous prétexte d'améliorer la compétitivité.

## Renier :

- Les syndicats;
- Les droits des travailleurs;
- Les droits civils et les droits de la personne;
- La démocratie
- Et en particulier les plus vulnérables d'entre nous: les pauvres, les malades, les enfants, les femmes, les peuples autochtones, les communautés ethniques, ainsi que les groupes économiquement défavorisés.

Source : *Adaptation de United for a Fair Economy* par le Centre pour l'éducation des travailleurs.





Le libre-échange a conduit à de nombreuses fermetures d'usines dans le cœur industriel du pays, en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique.

La lutte des syndicats contre les accords de libre-échange et pour atténuer leurs conséquences s'est aussi traduite par un regain d'intérêt pour l'alphabétisation. En effet, avec toutes ces fermetures d'usines et ces mises à pied, qu'allait-il arriver aux travailleurs?

Cette situation a fourni de bons arguments pour promouvoir l'alphabétisation en milieu de travail. Il s'agissait d'agir de façon préventive, afin que les travailleurs soient mieux outillés pour réagir à d'éventuelles mises à pied.

Tamara Levine

Congrès du travail du Canada





Dans l'industrie du vêtement, avant même la conclusion de l'Accord de libre-échange canado-américain, on s'est mis à ressentir les effets de la logique néolibérale. Alors que nos milieux de travail étaient syndiqués, les entreprises ont commencé à recourir à la sous-traitance, puis nos emplois ont fini par être carrément délocalisés à l'étranger. [...]

Tout ceci fait partie d'un phénomène plus général. On s'est mis à dire que cette industrie, qui employait principalement des travailleuses immigrées et issues de minorités raciales, était en déclin, au fond parce qu'il s'agissait d'un secteur industriel à forte intensité de main-d'oeuvre.

Ce sont ces ouvrières qui ont subi toutes ces restructurations. Ce sont elles qui ont vu leurs emplois syndiqués être remplacés par des sous-traitants non syndiqués, voire qui ont dû se reconvertir en couturières à domicile.

Ces travailleuses ont été témoins de tous ces changements, mais elles n'avaient pas les ressources ni la capacité pour y résister.

Winnie Ng

Militante du droit du travail

Chaire CAW-Sam Gindin en justice sociale  
et démocratie, Université Ryerson



**4<sup>e</sup> partie**

# Une culture de l'apprentissage

Nous souhaitons discuter ici du caractère essentiel de l'éducation syndicale, y compris la formation à la lecture, au calcul et aux compétences de base, à la réussite du mouvement ouvrier au 21<sup>e</sup> siècle, en réinstallant dans ce mouvement une culture d'apprentissage.



\*Si les bibliothèques fonctionnent, c'est parce que nous y travaillons.



L'alphabétisation syndicale peut transformer la vie des personnes en apprentissage, tout comme celle des animateurs, des formateurs et des dirigeants syndicaux. Non seulement l'alphabétisation syndicale aide-t-elle les personnes en apprentissage à parfaire leurs compétences linguistiques, tout en participant pleinement à leur propre cheminement pédagogique et professionnel, elle contribue aussi à en faire des membres actifs au sein de leurs syndicats. C'est ainsi qu'ils apprennent à penser non plus au « je » mais au « nous ». Ils apprennent à faire des liens entre ce qui se passe dans leurs communautés et les décisions politiques prises par les élus municipaux, provinciaux et fédéraux. C'est une transformation sociale nécessaire pour ébranler la logique du marché qui domine les relations sociales, politiques et économiques de notre pays.







J'ai enseigné dans une usine au sein de laquelle existaient plusieurs comités syndicaux auxquels les travailleurs pouvaient se joindre, et qui leur donnaient accès à des cours et des programmes en formation. Même si plus de 50 % de la main-d'œuvre était féminine, les membres de ces comités étaient néanmoins tous des hommes. Deux femmes qui avaient suivi le cours d'alphabétisation ont décidé de se présenter pour un poste sur un de ces comités, et elles ont été élues! Par la suite, elles ont participé à une semaine complète de formation parrainée par notre syndicat. Je ne me souviens plus quel en était le thème, mais elles étaient si heureuses. Elles nous ont dit : « si nous n'avions pas d'abord suivi ce cours, nous ne nous serions jamais senties capables de participer à ce programme ». Elles racontaient qu'elles y avaient pris la parole, qu'elles avaient participé aux échanges et discuté de leurs expériences personnelles. Quelque chose en elles semblait avoir profondément changé.

Khaleelah McKnight  
Labour Education Centre



# Du « je » au « nous »



L'alphabétisation syndicale a des répercussions majeures sur les participants, autant du côté des personnes en apprentissage que de celui des animateurs. En améliorant ses compétences, une personne ayant connu des difficultés linguistiques tout au long de sa vie n'aura enfin plus à le cacher en public. Avec ses nouveaux acquis, elle pourra surmonter les obstacles qui l'empêchaient de cheminer professionnellement, d'aider ses enfants à faire leurs devoirs, et de participer pleinement à sa communauté. Tout en prenant confiance en ses propres aptitudes, elle saura aussi mieux identifier ses lacunes et ses besoins. Elle apprendra ainsi à demander de l'aide, sans avoir à craindre que l'on remarque ses difficultés à lire ou à écrire.

L'expérience de l'alphabétisation syndicale entraîne d'importants résultats. Les participants aux programmes d'alphabétisation font la rencontre de gens différents qu'ils n'auraient peut-être jamais côtoyés autrement. Certains prennent ainsi conscience de leur position privilégiée dans la hiérarchie sociale, au contact de collègues provenant d'horizons différents.

Les animateurs et les enseignants en sortent eux aussi

transformés. En écoutant les récits de vie des personnes en apprentissage, et en observant leur façon de gérer des situations difficiles au moyen de jeux de rôles, ils deviennent plus sensibles aux préoccupations des travailleurs. Ils en viennent aussi à réaliser que même s'ils possèdent de meilleures aptitudes linguistiques, leur compréhension du monde n'est pas supérieure pour autant à celle de personnes ayant un plus faible niveau d'alphabétisation. Plusieurs s'aperçoivent ainsi que leur manière de voir les choses n'en est qu'une parmi d'autres, et ils apprennent à mieux respecter les différentes façons de faire, de travailler, de vivre et de penser.

Cette expérience collective du travail en classe mène à prendre conscience des possibilités infinies ouvertes par l'apprentissage. En d'autres mots, on passe du « je » au « nous ». En affrontant ensemble nos difficultés, tant au niveau de nos objectifs éducatifs que des défis rencontrés au travail et dans nos vies, notre sens de la solidarité grandit. Plus que toute autre initiative, l'alphabétisation syndicale a le potentiel de faire naître des syndicalistes et des militants pour la vie.



Je me souviens d'un jour où j'enseignais les maths lors d'une séance de formation BEST offerte à des pairs-enseignants. J'avais demandé aux gens de travailler par groupes de deux. Alors qu'ils travaillaient sur les divisions longues, un problème est survenu au sein d'un groupe parce que l'un des coéquipiers avait dit à l'autre qu'elle s'y prenait mal.

Il existe différentes façons de compter en mathématiques, et cette femme utilisait la méthode iranienne. Or, l'homme qui l'avait critiquée était Canadien, et il n'avait jamais vu cette méthode auparavant.

Lorsqu'il a compris qu'il s'agissait simplement d'une méthode différente, l'homme s'en est tellement voulu qu'il a quitté la salle de classe en se promettant de ne plus y remettre les pieds. Il se demandait comment il pourrait enseigner s'il n'était pas capable de faire preuve d'empathie.

Croyez-le ou non, avec beaucoup de soutien, il est revenu en classe quelques jours plus tard. Une chance que les cours se donnaient sur place, sans quoi cet homme ne serait probablement jamais revenu.

Cet homme a fini par devenir formateur et il est même devenu l'un des coordonnateurs du programme BEST. Il a également milité pour promouvoir cette méthode de l'apprentissage par les pairs.



Tom Ciancone  
SCFP 4400

# Défier le statu quo

Le mouvement syndical a toujours été à l'avant-garde du progrès social. Afin de progresser davantage, nous croyons que les syndicats doivent s'ouvrir à une culture de l'apprentissage. Une culture de l'apprentissage favorise un partage du pouvoir plus égalitaire au sein des syndicats. Plus les membres auront accès à l'alphabétisation, plus ils s'impliqueront dans leur syndicat. En leur donnant la possibilité de s'éduquer, nous ferons de nos membres des militants plus actifs.

La vitalité de la participation et du militantisme des membres est un indicateur de la réussite des programmes d'alphabétisation. Grâce à nos expériences personnelles d'apprentissage, nous nous sentons davantage liés à nos syndicats. En d'autres mots, notre apprentissage nous fait nous sentir plus concernés par ce qui se passe au jour le jour dans nos syndicats, et cela nous incite à nous impliquer davantage dans leurs activités.

Avec les bouleversements technologiques de notre siècle, et l'émergence d'une culture plus égalitaire parmi les jeunes générations, l'adoption d'une culture de l'apprentissage a le potentiel de transformer en profondeur le mouvement syndical. Les syndicats sont souvent des institutions très centralisées, qui reflètent en cela les autres institutions ayant émergé au 20<sup>e</sup> siècle, comme l'État et les grandes entreprises.

La culture prônée par la pédagogie axée sur les travailleurs cherche plutôt à aplanir les hiérarchies de pouvoir. En reconnaissant combien nous gagnons en capacités grâce à l'alphabétisation et à son fonction-

nement égalitaire, on en vient à se demander pourquoi d'autres systèmes n'adoptent pas des modèles similaires.

Considérant la prolifération de la culture en réseau qui distingue les jeunes travailleurs en début de carrière, et l'impact des technologies de communication qui en ont permis l'émergence, on constate que la structure centralisée de nos syndicats est peu adaptée aux réalités et aux défis du 21<sup>e</sup> siècle. Il faut donc imaginer de nouvelles façons de revitaliser nos syndicats.

Opérer de telles transformations n'est pas facile, et ne se fait pas sans résistances. Certains parmi nous sont à l'aise avec le fonctionnement hiérarchique des comités et du leadership syndical. Afin de favoriser une transition positive et efficace, il importe que les animateurs et les formateurs en alphabétisation, ainsi que les militants, œuvrent de concert pour convaincre les dirigeants syndicaux de l'importance de refaçonner nos modes de fonctionnement, tout en plaçant une culture de l'apprentissage au cœur de cette transformation. Voilà la meilleure manière d'assurer la pertinence du mouvement syndical dans l'avenir.

En fin de compte, une participation accrue ne peut qu'enrichir et renforcer le mouvement syndical. En élargissant les rangs des militants du mouvement syndical, de plus en plus de gens entendront ce message positif de solidarité que les médias traditionnels ne véhiculent malheureusement pas. Ainsi, en s'inspirant de la culture en réseau du 21<sup>e</sup> siècle, le mouvement syndical parviendra plus facilement à faire face aux défis à venir.



Je me souviens encore de ces cérémonies de remise des diplômes où les familles applaudissaient avec enthousiasme lorsqu'on remettait des certificats de participation aux travailleurs ayant complété leurs huit semaines de cours d'introduction à l'informatique ou de calcul élémentaire, ou encore leurs quatorze semaines de cours d'équivalence d'études secondaires. Et même s'il leur manquait un crédit pour obtenir leur diplôme, on les invitait quand même à la cérémonie, eux et leurs proches. Ils recevaient eux aussi un certificat de participation et tous savaient qu'ils réussiraient la prochaine fois.

C'était quelque chose à voir : l'auditorium de Broadway à Winnipeg, rempli à craquer par les travailleurs et leurs familles, parfois accompagnés de leurs enfants. Les gens qui avaient complété le cours prenaient des photos avec le maire. Je ne peux m'empêcher de penser que ces cours étaient une source de motivation sans pareil pour les travailleurs, et je suis sûr que pour cela, le SCFP 500 n'en était que plus pertinent à leurs yeux.

Paul Moist

Président national, Syndicat canadien de la fonction publique





## Histoires d'apprenants



« Je m'appelle Kristi Nelson et j'ai reçu en 2009 le prix pour l'Apprentissage au travail de l'Association canadienne des administrateurs municipaux. Je travaille depuis 16 ans pour la ville de Grande Prairie, et mon employeur m'a supportée tout au long de mon parcours d'apprentissage.

Je suis devenue mère à l'âge de 16 ans.

À ce moment-là, un enseignant m'a dit que : « les gens comme moi n'avaient pas leur place dans sa salle de classe ». J'ai alors abandonné l'école, et fait mon entrée sur le marché du travail pour subvenir aux besoins de ma fille à naître, Mykayla. Très tôt, j'ai compris qu'à cause de mes lacunes en éducation, j'allais me heurter à plusieurs obstacles en matière professionnelle. J'étais aussi déterminée à montrer à cet enseignant d'autrefois que « les gens comme moi » avaient bel et bien leur place dans les salles de classe. Je suis donc retournée sur les bancs d'école dans un collège pour adultes. J'ai travaillé très dur et j'ai obtenu mon diplôme en même temps que ma classe d'école secondaire complétait le sien, en 1996, même si je n'avais pas fréquenté l'école durant près d'un an.

J'avais un emploi d'été à la ville, et j'étais aussi inscrite au collège dans un programme de baccalauréat en art jusqu'à

ce que je tombe enceinte en 1999 de mon deuxième enfant, Kieran. Je suis retournée au travail lorsque Kieran a eu 6 mois. À cette époque, je n'occupais pas un poste à temps plein et j'avais peur de perdre mon emploi. L'administration de la ville de Grande Prairie m'a permis d'accomplir plusieurs choses afin que j'obtienne un poste à temps plein. J'ai travaillé au département des parcs jusqu'en 2002, puis on m'a offert un poste à temps plein comme préposée à la livraison des pièces au département des transports.

En 2006, j'ai complété un certificat du Sceau rouge en tant que technicienne au service des pièces. J'ai obtenu mon diplôme en 2009 et j'ai continué à travailler dans ce domaine jusqu'en 2010. À ce moment-là, j'ai décidé de me tourner vers la santé et la sécurité au travail. J'ai travaillé au service des ressources humaines de la municipalité de Grande Prairie comme coordonnatrice en santé et sécurité.

À l'heure actuelle, je suis des cours en ligne durant la fin de semaine, pour compléter un certificat en santé et sécurité au travail à l'Université de l'Alberta. Je travaille comme animatrice dans le cadre d'un programme communautaire de prévention de la criminalité pour la municipalité de Grande Prairie.

Mon cheminement d'apprentissage est loin d'être terminé, car je crois fermement que le « savoir, c'est le pouvoir. »



Je m'appelle Terry Bennett.

J'ai abandonné l'école secondaire à 15 ans pour me trouver un emploi et aider mes parents et notre famille de 12 enfants. J'ai occupé plusieurs emplois au cours des années qui ont suivi. À 21 ans, je me suis marié. En 1977, on m'a engagé comme travailleur saisonnier pour la municipalité de St. John's, et j'ai

obtenu ma permanence en 1984. Je suis d'abord devenu délégué syndical pour le SCFP 569 et, par la suite, membre de l'exécutif. Au cours des 25 dernières années, j'y ai occupé toutes les fonctions possibles.

En 1997, j'ai participé à l'organisation d'un programme d'alphabétisation en milieu de travail. Les sections locales 1289 et 569 ont créé le Programme de développement personnel et professionnel au travail, dans le cadre duquel nous avons offert plusieurs cours comme « Écrire en milieu de travail » (60 participants), introduction à l'informatique (160 participants); des cours préparant aux tests d'équivalence d'études secondaires pour les employés et les membres de leur

famille (12 à 15 participants), et d'apprentissage du clavier (20 participants).

J'ai moi-même obtenu mon attestation d'équivalence d'études secondaires en 2005. Cela a été une expérience très enrichissante. Mais en 2008, j'ai fait un arrêt cardiaque. Après des mois de réadaptation, en 2009, je me suis présenté comme conseiller municipal. Je suis arrivé en deuxième place derrière le candidat sortant. J'espère pouvoir me présenter à nouveau lors des prochaines élections.

Le SCFP national met à la disposition des sections locales de nombreuses ressources pour démarrer des programmes d'alphabétisation. Je suggère fortement à tous ceux et celles qui n'ont pas accès à ce genre de programmes dans leur milieu de travail de se lancer et d'en démarrer un!

L'alphabétisation, ce n'est pas seulement savoir lire. C'est un atout qui vous accompagnera dans tous les aspects de votre vie et de votre apprentissage, que vous soyez jeune ou âgé. J'ai 57 ans et je songe à prendre ma retraite à 60 ans. Je suis actuellement le président de ma section locale et je serai toujours un militant syndical et un militant en alphabétisation.

# Le travail précaire, contractuel et à temps partiel

L'alphabetisation syndicale est une bonne façon pour le mouvement syndical d'étendre sa portée au-delà de ses membres pour offrir son soutien aux travailleurs non syndiqués. Les emplois précaires, contractuels et à temps partiel se multiplient depuis quelques années. À Toronto, par exemple, plus de 50 % des travailleurs occupent des emplois à faible salaire et sans avantages sociaux. Un grand nombre de travailleurs dans les secteurs les moins payants, tels que l'agriculture et les services, vivent ici avec la contrainte d'un permis de travail temporaire, ce qui ajoute à leur précarité. Ces travailleurs sont fortement exploités. Certains, comme les aides familiales à domicile, se voient parfois confisquer leur passeport par leur employeur. Souvent, ces personnes ignorent tout de leurs droits et des recours qu'il leur est possible d'exercer si l'employeur refuse de leur verser leur salaire ou exige trop d'heures supplémentaires.

Le mouvement syndical se préoccupe beaucoup de cet enjeu important. Ceux d'entre nous qui occupent des emplois précaires et faiblement rémunérés ont besoin d'accéder à des programmes de formation en compétences de base et en alphabétisation, tout comme les travailleurs qui ont la chance d'être syndiqués. Ainsi, en offrant ces programmes d'apprentissage en alphabétisation aux jeunes sans emploi ou sous-employés, aux travailleurs étrangers temporaires et aux nouveaux Canadiens aux prises avec des emplois mal rémunérés, le mouvement syndical peut faire une différence dans la vie de bien des gens en difficulté. Tendre ainsi la main aux travailleurs non syndiqués pourrait également nous permettre de les rallier au mouvement syndical et d'améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des travailleurs.

« Je déteste lorsqu'on emploie le terme « non organisés » pour parler des travailleurs qui ne sont pas syndiqués. Ça laisse entendre qu'ils s'agitent comme des poules sans tête. En fait, au Canada, on interdit la syndicalisation de certains groupes, comme les aides familiales à domicile avec qui j'ai travaillé. Et pourtant, elles sont incroyablement organisées! Elles organisent entre elles toutes sortes d'activités.

Ces organisations d'aides familiales à domicile s'occupent d'alphabetisation auprès de leurs membres. Ainsi, même s'ils ne forment pas un syndicat, ces groupes sont bien organisés et mettent des ressources à disposition des aides familiales afin qu'elles puissent répondre à leurs besoins.

Khaleelah McKnight  
Labour Education Centre



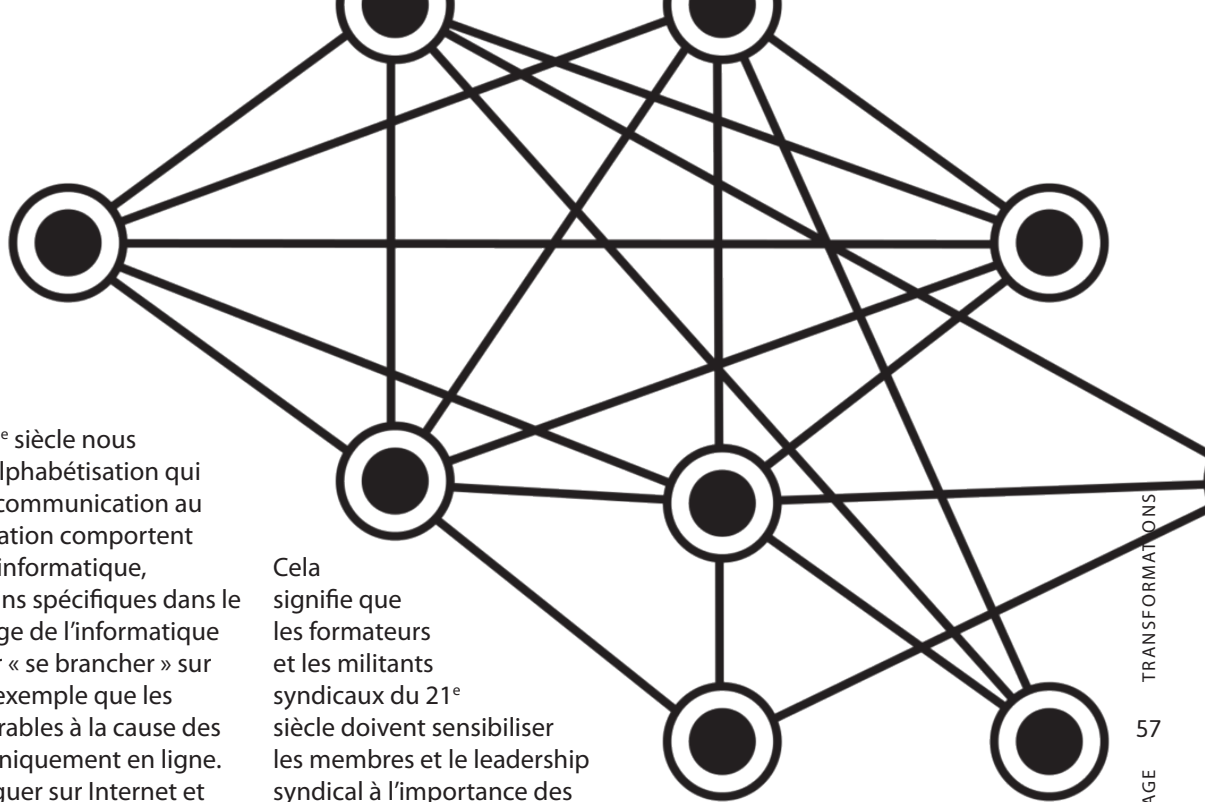
# De nouvelles technologies

Une culture de l'apprentissage au 21<sup>e</sup> siècle nous incite à concevoir des programmes d'alphabétisation qui placent les nouvelles technologies de communication au premier plan. Nos programmes d'éducation comportent déjà des activités d'apprentissage de l'informatique, notamment pour répondre à des besoins spécifiques dans le milieu de travail. Cela dit, l'apprentissage de l'informatique est aussi un atout incontournable pour « se brancher » sur la culture contemporaine. Notons par exemple que les journaux canadiens et américains favorables à la cause des travailleurs sont souvent disponibles uniquement en ligne. Il importe donc d'être capable de naviguer sur Internet et de savoir dénicher les sources d'information qui reflètent la perspective du mouvement syndical.

L'Internet est un outil de communication qui va bien au-delà de la diffusion et de la publication d'informations. Il est au cœur du processus de nivellement des relations de pouvoir et de la création d'une culture en réseau. Les jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail ont grandi dans cet univers numérique. Ils ont une compréhension fondamentalement différente du monde et n'ont pas peur de confronter l'autorité, notamment lorsque celle-ci contrarie leur vision du monde. Tel que mentionné dans la 1<sup>re</sup> partie, une vision syndicale de l'alphabétisation, c'est apprendre à « lire le monde ». Le monde tel qu'il nous apparaît maintenant est filtré par les réseaux sociaux.

Cela signifie que les formateurs et les militants syndicaux du 21<sup>e</sup> siècle doivent sensibiliser les membres et le leadership syndical à l'importance des médias sociaux.

Cela veut aussi dire que l'apprentissage de l'informatique ne peut plus se limiter à savoir se servir de tel ou tel logiciel. Il faut désormais promouvoir une version syndicale du « cybermilitantisme » et offrir aux membres des séances de formation adaptées aux exigences technologiques d'un monde en réseau. Nous pourrions par exemple offrir aux membres qui le désirent des outils pour apprendre la programmation informatique. L'usage des médias sociaux à des fins de participation et d'organisation communautaires devrait être enseigné, maîtrisé, et au besoin, approfondi. Le mouvement syndical doit réfléchir à la manière dont il peut contribuer au devenir de notre société numérique, et réaliser que l'éducation est un aspect essentiel de cette contribution.





En tant que syndicat nous devrions créer une culture de l'apprentissage et inciter les employeurs à favoriser une telle culture dans le milieu de travail, pour qu'il soit permis d'apprendre tout au long de sa vie. Il n'y a pas de honte à dire qu'on ne sait pas tout; de toute façon, tout le monde connaît au moins quelque chose! Et l'on ne devrait pas non plus s'intéresser à l'apprentissage seulement lorsqu'on fait face à une crise, parce qu'il nous faut un certain bout de papier ou bien parce qu'on risque de perdre notre emploi.

Sylvia Sioufi

Agente en formation

Direction du développement syndical du SCFP





# Un dernier mot sur la culture de l'apprentissage

Promouvoir une culture de l'apprentissage est essentiel afin que le mouvement syndical conserve sa pertinence pour le 21<sup>e</sup> siècle. Il y a là l'opportunité de transformer la société canadienne, en encourageant la croissance personnelle et l'émancipation populaire.

L'alphabétisation syndicale donne du pouvoir aux travailleurs. Elle donne la capacité à ceux qui ont des difficultés avec la littératie, la numératie, l'informatique ou autre, de s'orienter en société avec plus d'aisance. Elle donne accès à de nouvelles possibilités de carrière. Elle permet aux gens qui ont caché et compensé depuis longtemps leurs lacunes linguistiques de s'ouvrir enfin aux autres et de prendre confiance en eux. Prendre confiance en soi, c'est aussi comprendre que poser des questions n'est pas un signe de faiblesse, mais plutôt un moyen d'apprendre et de s'épanouir.

L'éducation produit ainsi l'effet d'une onde de choc, autant chez les personnes en apprentissage que chez

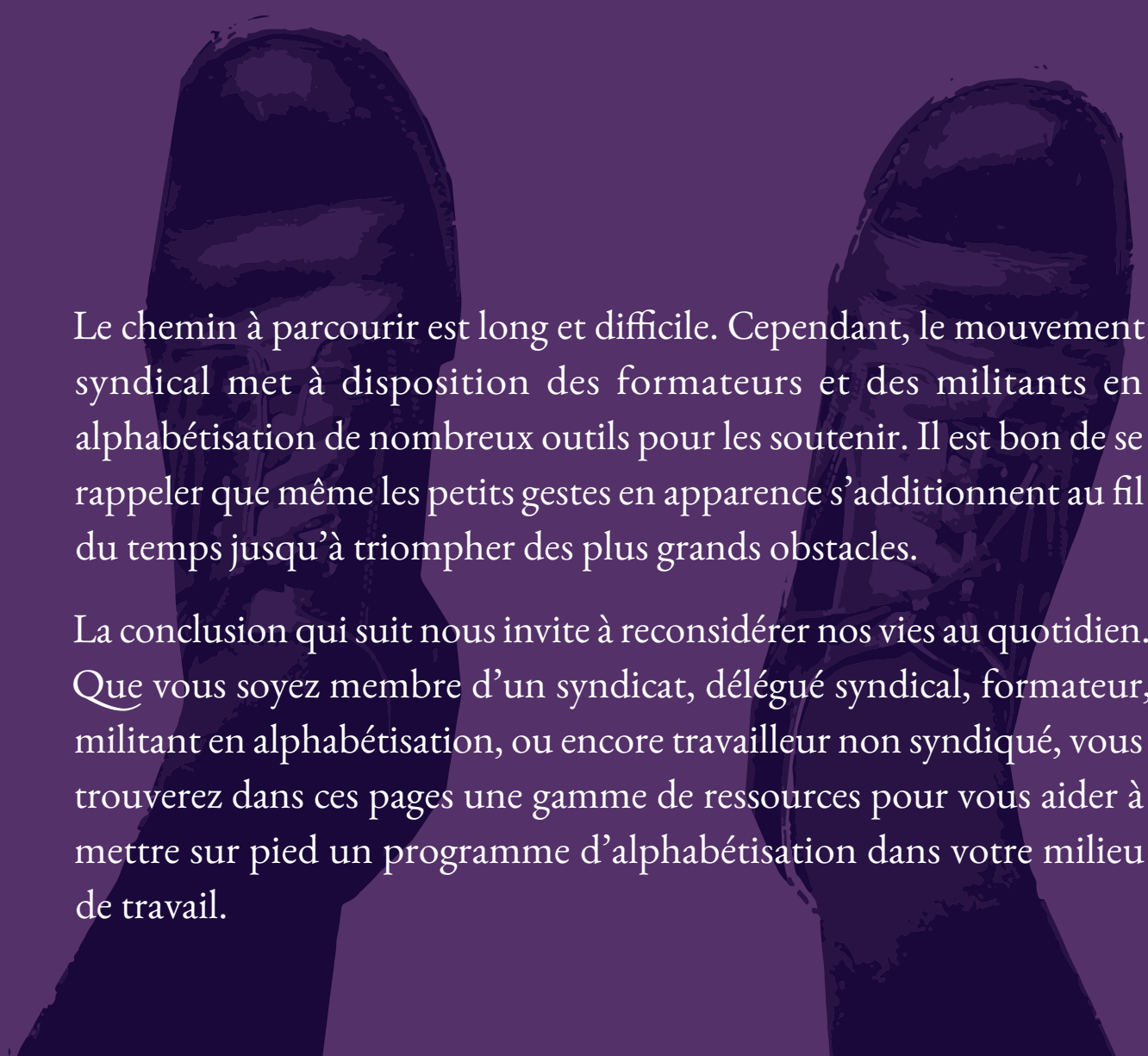
les formateurs qui les accompagnent. Les parents sont soudainement capables d'aider leurs enfants avec leurs devoirs, ce qui multiplie les chances pour cette nouvelle génération d'avoir une vie meilleure. Les travailleurs deviennent plus conscients des effets que les décisions politiques prises à l'échelle locale, provinciale et fédérale peuvent avoir sur leur vie. L'éducation nous incite à discuter de ces enjeux durant les pauses-café, autour de la table et entre amis. Forts de ces nouvelles façons de lire le monde et de s'y orienter, nous devenons plus enclins à participer à des projets communautaires, ou à démarrer les nôtres.

En favorisant ainsi l'autonomie de ses membres, le mouvement syndical devient lui-même plus ouvert à leurs idées nouvelles, et aux transformations positives qu'elles peuvent apporter. Une culture de l'apprentissage fait naître des gens qui ont confiance en eux et qui se tiennent debout pour défendre leurs droits et leur communauté.

5<sup>e</sup> partie

# Les prochaines étapes

L'alphabétisation syndicale a une longue et fière histoire au Canada. Grâce au travail acharné et au dévouement des formateurs et des militants de l'alphabétisation syndicale, la pédagogie axée sur les travailleurs est devenue un outil puissant pour aider les Canadiens à parfaire leurs compétences en lecture et en écriture. Mais il faut s'assurer de ne pas perdre les gains que nous avons faits. L'alphabétisation et la formation en compétences de base ne figurent pas parmi les priorités actuelles de nos gouvernements, et ceci compromet notre combat en faveur des programmes d'alphabétisation en milieu de travail.



Le chemin à parcourir est long et difficile. Cependant, le mouvement syndical met à disposition des formateurs et des militants en alphabétisation de nombreux outils pour les soutenir. Il est bon de se rappeler que même les petits gestes en apparence s'additionnent au fil du temps jusqu'à triompher des plus grands obstacles.

La conclusion qui suit nous invite à reconsidérer nos vies au quotidien. Que vous soyez membre d'un syndicat, délégué syndical, formateur, militant en alphabétisation, ou encore travailleur non syndiqué, vous trouverez dans ces pages une gamme de ressources pour vous aider à mettre sur pied un programme d'alphabétisation dans votre milieu de travail.

# 1

## Comprendre les arguments contre les programmes d'alphabétisation

Certains arguments contre les programmes d'alphabétisation en milieu de travail ne cessent de ressurgir, peu importe le contexte. Comprendre l'origine de ces arguments peut nous aider à mieux défendre nos initiatives. En adoptant la perspective de nos employeurs, nous pourrions mieux expliquer et démontrer les bienfaits des programmes d'alphabétisation en milieu de travail.

Les employeurs ne saisissent pas toujours l'importance des programmes d'alphabétisation en milieu de travail. En effet, la plupart des gens ne reconnaissent pas les difficultés qu'un faible niveau d'alphabétisation occasionne pour de nombreux Canadiens.

Les personnes ayant un pouvoir décisionnel sont particulièrement portés à ignorer ces problèmes. Premièrement, leurs propres compétences linguistiques font à ce point partie de leur travail qu'ils ont du mal à imaginer comment quelqu'un peut fonctionner avec un plus faible niveau d'alphabétisation.

Deuxièmement, le problème vient aussi des statistiques qui sont publiées un peu partout et qui suggèrent à tort que le Canada a un taux d'alphabétisation de 99 %.

En troisième lieu, les employeurs considèrent souvent que l'alphabétisation relève de la responsabilité du système public d'éducation. Après tout, pourquoi devraient-ils consacrer les ressources de leur compagnie à l'éducation de leurs travailleurs, alors qu'ils financent déjà par l'impôt l'enseignement public dont nous bénéficions tous?

Enfin, les employeurs ne voient pas toujours l'intérêt pour leur entreprise d'une éducation axée sur la « personne dans son ensemble ». S'ils perçoivent l'importance des formations quand celles-ci sont requises par les fonctions liées à l'emploi, ils demeurent souvent indifférents par rapport au fait que l'alphabétisation puisse rendre quelqu'un capable de déchiffrer un horaire d'autobus ou d'aider ses enfants à faire leurs devoirs.

## Contrer les objections des employeurs envers les programmes d'alphabétisation

Comment peut-on contrer ces objections?

Premièrement, bien qu'imparfaites, les statistiques de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) nous offrent d'excellents arguments pour démystifier l'idée d'un taux d'alphabétisation de 99 %. Rappelons-nous d'abord que selon l'Évaluation des compétences des adultes publiée en 2013 par l'OCDE, 49 % des Canadiens d'âge adulte possèdent un faible niveau d'alphabétisation (plus bas qu'un niveau 4, alors qu'il y a 5 niveaux). À cause de cela, ces adultes ont du mal à s'orienter dans le monde, y compris dans leur milieu de travail. Si près de la moitié des adultes canadiens ont de faibles compétences linguistiques, cela fait beaucoup de gens à qui des programmes d'alphabétisation pourraient bénéficier.

Deuxièmement, il est important de souligner que l'amélioration du niveau d'alphabétisation ne profitera pas qu'au travailleur. Bien entendu,

en renforçant leurs compétences, ces personnes pourront participer plus activement dans leurs communautés, en aidant leurs enfants à faire leurs devoirs, par exemple, ou en étant mieux informés au sujet des enjeux locaux. Mais l'alphabétisation entraîne de plus une augmentation de la productivité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Il y a des avantages concrets que les employeurs raisonnables reconnaitrons comme bénéfiques pour leur entreprise.

Enfin, des cours d'alphabétisation peuvent s'offrir parallèlement à d'autres formations liées à des besoins spécifiques du milieu de travail, tels qu'un programme d'accréditation ou l'introduction d'une nouvelle technologie. Intégrer un volet d'alphabétisation à ces formations peut ainsi faire en sorte que les employés cheminent plus facilement dans leur carrière, et qu'ils atteignent leur plein potentiel au travail comme dans leur communauté.



## 3

## Convaincre votre syndicat des bienfaits des programmes d'alphabétisation

Les employeurs ne reconnaissent pas toujours la valeur des programmes d'alphabétisation au travail. Ils ne sont pas les seuls, d'ailleurs. Il arrive que les syndicats éprouvent des difficultés à en faire la promotion dans leurs propres rangs.

Souvent, les syndicats et leurs dirigeants n'ont pas de temps à consacrer à ces enjeux, trop occupés par les préoccupations et problèmes immédiats des membres, ainsi que les négociations et l'équilibre travail-famille. Plusieurs syndicats arrivent à intégrer la formation et l'alphabétisation à leur travail, mais pas tous. Parfois, c'est par manque de volonté politique, mais c'est surtout le manque de ressources et de sensibilisation qui en est la raison principale. Il est important d'encourager les dirigeants syndicaux à voir la formation

et l'apprentissage des compétences de base comme l'un des rôles clés des syndicats.

En discutant des besoins en alphabétisation, il importe d'insister auprès de nos collègues et de nos délégués sur le fait que celle-ci est à la base de toute participation, aussi bien au sein du syndicat que dans le milieu de travail. De plus, l'alphabétisation est nécessaire à l'acquisition de compétences spécialisées, et pour cette raison, nombreux sont ceux qui peuvent en bénéficier. Enfin, rappelons que les personnes ayant un faible niveau d'alphabétisation risquent de ne pas se prononcer en faveur de ces programmes par peur d'être ridiculisées. En tant que militants en alphabétisation, il est de notre devoir de nous battre en leur nom pour faire en sorte que leurs besoins soient pris en compte.

## Implanter un programme d'alphabétisation dans votre milieu de travail

Une fois que vous aurez l'appui de vos collègues, vous verrez que plusieurs ressources existent pour vous aider à mettre sur pied un programme d'alphabétisation, et de nombreux organismes partout au pays pourront vous aider. Vous pouvez consulter notre site Web à l'adresse suivante: [www.apprendreensolidarite.ca](http://www.apprendreensolidarite.ca), pour vous familiariser avec les ressources disponibles afin de lancer votre projet. Cela vous aidera à éviter les erreurs qu'il arrive de commettre lorsqu'on organise un programme d'alphabétisation pour la première fois.

D'abord, assurez-vous que l'information au sujet du programme est claire et invitante pour ceux qui en ont le plus besoin. Règle générale, une affiche sur un babillard ne rejoint pas les gens ayant de faibles compétences linguistiques. La communication verbale demeure la meilleure méthode!

Deuxièmement, n'acceptez aucune méthode d'évaluation, standardisée ou pas. Si vous devez démontrer l'efficacité de votre programme d'apprentissage, faites-le par l'entrevue orale

ou au moyen d'un portfolio. Assurez-vous que les travaux des participants portent une date. Avec leur permission, vous pourrez présenter ces travaux à l'employeur ou au dirigeant syndical. Songez également à compiler les objectifs de chaque participant, qu'il s'agisse d'apprendre à écrire un chèque ou encore de pouvoir remplir un formulaire d'emploi. Vous pourrez alors mesurer leur progrès en consultant les objectifs inscrits dans leur portfolio. Cette méthode témoigne clairement et simplement du cheminement réel de vos étudiants.

Enfin, soyez en mesure de démontrer aux employeurs comment leurs propres intérêts sont servis par l'amélioration des compétences linguistiques de leurs employés. Les programmes d'alphabétisation contribuent à l'amélioration de la productivité, de la rentabilité, du service à la clientèle, la rétention du personnel, et nous permet de mieux faire face à la nouvelle technologie. Ces programmes réduisent le risque d'accidents au travail, donc aussi les primes d'assurance, de même que l'absentéisme.

# Conclusion

L’alphabétisation syndicale est un outil de transformation visant à accroître la confiance en soi, à faciliter la cohésion communautaire et à favoriser les possibilités d’avancement professionnel. L’histoire du mouvement syndical témoigne de notre contribution marquante à la progression de l’alphabétisation au Canada. Cependant, au cours des dernières années, les politiques mises en place par nos gouvernements ont nui aux progrès que nous avons faits en matière d’alphabétisation et de formation de base.

Que vous soyez un militant en alphabétisation, un formateur, ou simplement un citoyen concerné par cet enjeu, vous pouvez contribuer aux efforts du mouvement syndical en faveur de l’alphabétisation pour le bien de l’ensemble des Canadiens. Nous espérons que cet ouvrage vous a permis d’en apprendre davantage sur l’alphabétisation et qu’il vous a inspiré.

Consultez notre site Web à l’adresse suivante: [www.apprendreensolidarite.ca](http://www.apprendreensolidarite.ca), pour lire d’autres témoignages illustrant le pouvoir transformateur de l’alphabétisation syndicale, et pour trouver les ressources qui vous aideront à mettre sur pied un programme d’apprentissage dans votre milieu de travail. Et continuez à vous battre pour le droit à l’éducation de tous les Canadiens et Canadiennes!

# Glossaire des termes utilisés

**Alphabétisation** : l'habileté d'une personne à comprendre un texte écrit et, au sens large, à s'orienter dans le monde moderne, qui requiert des individus la capacité à comprendre et à faire usage de l'information écrite.

**Alphabétisation syndicale** : une approche pédagogique en alphabétisation et en acquisition des compétences de base qui s'intéresse à la personne dans son ensemble, plutôt que de viser uniquement l'obtention d'un diplôme ou la réussite d'un test.

**Culture de l'apprentissage** : une perspective qui considère que pour s'adapter aux défis du 21<sup>e</sup> siècle, le mouvement syndical doit s'efforcer de multiplier les occasions d'apprentissage pour tous les travailleurs, y compris en matière de formation en compétences de base et d'alphabétisation.

**Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA)** : une enquête internationale mesurant la fréquence à laquelle les adultes consultent des documents écrits. Cette enquête a été menée de 1994 à 2003.

**Évaluation des compétences des adultes** : l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a mené une enquête auprès de 165 000 personnes provenant de 33 pays, afin de faire le point sur l'état des compétences des adultes en informatique, en littératie et en numératie. Aussi connue sous l'appellation du Programme pour l'évaluation internationale des adultes (PIAAC).

**Formation en compétences de base** : éducation permettant aux adultes d'améliorer leurs compétences en matière de lecture, d'écriture et de numératie, ainsi que d'acquérir les compétences utiles à la vie moderne.

**Langage clair et simple :** principe promouvant un emploi de la langue favorisant la compréhension de tout document par le plus grand nombre de gens. Il s'agit d'une mesure particulièrement importante lors de la rédaction de documents ayant des répercussions importantes sur les travailleurs, comme les conventions collectives.

**Lire le monde :** une idée voulant que la lecture ne se résume pas à la simple capacité de comprendre les mots. Lire le monde signifie être apte à comprendre le fonctionnement des relations de pouvoir, et le fait que de multiples choses ont des répercussions sur nos vies, même si elles ne sont pas toutes apparentes.

**Néolibéralisme :** une idéologie économique et politique qui fait la promotion du libre-marché capitaliste. Ses valeurs sont l'individualisme, la liberté d'entreprise, la productivité et le profit. Ceci se traduit, entre autres, par une méfiance envers l'État, la réglementation, les services publics, les programmes sociaux et les syndicats.

# Index des images

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bas de page : Détail d'une table de traduction montrant des hiéroglyphes égyptiens et les caractères grecs correspondant.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 4  |
| Photographie : Les chefs des Six Nations rassemblés à Brantford, Canada, expliquant à Horatio Hale leurs ceintures wampum, le 14 septembre 1871. Sur la photo figurent, de gauche à droite: Joseph Snow (Hahriron), chef onondaga; George H. M. Johnson (Deyonhehgon), chef mohawk, interprète du gouvernement et fils de John Smoke Johnson; John Buck (Skanawatih), chef onondaga, gardien héréditaire du wampum; John Smoke Johnson (Sakayenkwaraton), chef mohawk, président du conseil; Isaac Hill (Kawenenseronton), chef onondaga, gardien du feu; John Seneca Johnson (Kanonkeredawih), chef seneca. <b>Source : Bibliothèque publique des Six Nations, disponible sous licence Creative Commons BY-NC-ND 2.5 CA</b> ..... | 5  |
| Bas de page : Détail d'une ceinture wampum, tiré de Edward Eggleston, <i>A First Book in American History</i> (New York: American Book Company, 1889). <b>Source: collection privée de Roy Winkelman, reproduit avec son aimable autorisation</b> .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 5  |
| Photographie : Mary Ellen Nettle, formatrice en alphabétisation, <b>Labour Education Centre</b> .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 9  |
| Photographie : Paulo Friere, <b>Projeto Memoria</b> .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 11 |
| Photographie : Agents d'entretien, circa 1980. <b>Source : Labour Education Centre</b> .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 20 |
| Photographie : [Is184] Les élèves d'une classe de l'École technique F.R. Close de Hamilton. <b>École d'études des relations de travail, Faculté des sciences sociales, Université McMaster</b> .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 25 |
| Photographie : [Is188] Employés de la firme Bertram devant leur atelier de la rue Hatt, à Hamilton, circa 1900. <b>École d'études des relations de travail, Faculté des sciences sociales, Université McMaster</b> .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 26 |
| Photographie : [Is654] Page couverture du Labour News, numéro du 26 juin 1914. <b>École d'études des relations de travail, Faculté des sciences sociales, Université McMaster</b> .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 27 |



|                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Photographie : [Is038] Ouvriers de la Cub Aircraft, Hamilton, Janvier 1946.<br><b>École d'études des relations de travail, Faculté des sciences sociales, Université McMaster</b>                                                       | 28 |
| Photographie : [Is500] Cueilleuses de fruits.<br><b>École d'études des relations de travail, Faculté des sciences social-es, Université McMaster</b>                                                                                    | 29 |
| Photographie : Cérémonie de graduation, <b>Labour Education Centre</b>                                                                                                                                                                  | 30 |
| Photographie : Ouvrière de l'industrie du vêtement, circa 1980, <b>Labour Education Centre</b>                                                                                                                                          | 31 |
| Photographie en arrière-plan : Rassemblement lors de la grève générale de Winnipeg en juin 1919. L'un des leaders de la grève, Roger Bray, s'adresse aux manifestants pro-syndicaux massés au Parc Victoria, <b>Winnipeg Free Press</b> | 35 |
| Photographie en relief : Manifestation contre le Sommet du G20 de 2010 à Toronto. Reproduite avec l'aimable autorisation de l'artiste, Jackman Chui. Tous droits réservés.                                                              | 35 |
| Dessin : « Trickle down » (le ruissellement économique). Reproduit avec l'aimable autorisation de l'artiste, Talal Nayer. Tous droits réservés.                                                                                         | 38 |
| Photographie : Grève des employés des bibliothèques publiques de Toronto, <b>Labour Education Centre</b>                                                                                                                                | 43 |
| Photographie : [Is414] Ouvrier rémouleur de l'usine Dofasco, posant devant une immense pièce en fonte.<br><b>École d'études des relations de travail, Faculté des sciences sociales, Université McMaster</b>                            | 44 |
| Photographie : [Is022] Ouvrières de la compagnie Proctor and Gamble, avant 1914.<br><b>École d'études des relations de travail, Faculté des sciences sociales, Université McMaster</b>                                                  | 46 |