

L'éducation syndicale

une école active

par Jean-Pierre Bélanger

membre du service d'éducation de la F.T.Q.

Le syndicalisme ouvrier représente sans contredit l'un des agents les plus importants de la société québécoise. Regroupant près d'un million de travailleurs, il œuvre dans un secteur fondamental de la vie collective, celui du travail, de la production économique. Pour plusieurs théoriciens, l'économie est le lieu privilégié où se définissent et se développent les sociétés et leurs valeurs.

Dans nos sociétés d'économie capitaliste, le capital (les employeurs) a reçu le pouvoir légal de prendre la presque totalité des décisions économiques majeures : orientation des investissements, lieu de production, mode de production, choix des travailleurs et détermination de leurs conditions de travail, etc. Ces décisions prises par les employeurs conditionnent non seulement le niveau de salaire des travailleurs, mais aussi leurs conditions de travail (horaire de travail, santé et sécurité, fatigue et nervosité), leurs conditions de vie (logement, consommation). Ces décisions ont aussi une incidence déterminante sur les valeurs de la société. Par exemple, le mode de production n'est pas orienté vers la participation active des travailleurs, mais plutôt vers leur adhésion inconditionnelle à des programmes de production prédéterminés par l'employeur et dont l'exécution est assurée par une armée de surveillants et de contremaîtres ; ceux-ci ne se gênent pas pour

rappeler aux travailleurs leur situation de subalternes, les surveillant comme des « enfants », leur imposant des sanctions disciplinaires (il y a cinquante ans, on battait les travailleurs, surtout s'ils étaient jeunes ; aujourd'hui, on coupe leur salaire en imposant des suspensions ou en refusant une promotion méritée). Un tel contexte de production a des chances de favoriser chez les travailleurs un comportement axé vers la consommation plutôt que vers la créativité. On ne doit donc pas s'étonner si l'école, le collège, l'université orientent fortement leur contenu vers les exigences de l'entreprise telle qu'elle existe (et ce, souvent à la demande expresse des étudiants eux-mêmes). Le problème premier, fondamental, est donc celui du *pouvoir de décision dans l'entreprise*. En se regroupant en syndicats, les travailleurs ont voulu poser la base d'une intervention collective et démocratique dans l'entreprise et dans la société.

École active

Amorcé depuis plus de 150 ans au Canada et au Québec, le mouvement syndical n'est « légal » que depuis 1872. Aujourd'hui, il regroupe près de 40% de la main-d'œuvre au Québec comparativement à 33% en Ontario, 27% aux États-Unis, 46% en Grande-Bretagne et près de 90% en Suède. Ce travail de restructuration de la société sur une base plus collective s'est fait au prix de nombreuses et dures luttes, en confrontation constante (et encore aujourd'hui) avec les valeurs et institutions de la société. Pour avoir cherché à se défendre contre l'arbitraire patronal, les travailleurs ont dû subir des répressions d'ordre économique et physique, sans compter l'exclusion sociale; ils ont été traités, tour à tour, de matérialistes, athées, révolutionnaires, anti-nationalistes, fauteurs de troubles, égoïstes, etc.

Pour résister à ces oppositions, ils ont dû se fier à leur solidarité. Ils ont développé des solutions à leurs problèmes, développé la conviction de la légitimité de leur cause en se fiant à leur connaissance de la réalité telle qu'ils la vivaient; plus précisément, telle qu'ils la vivaient *collectivement*. C'est en discutant entre eux de leurs problèmes personnels, « individuels », que les travailleurs découvrent la nécessité de *l'action collective*; pour eux, la seule façon d'assurer le respect et la promotion de l'individu consiste à faciliter, par l'action collective, la *promotion collective* des travailleurs, à provoquer des changements structurels permettant la promotion personnelle à tout travailleur quel qu'il soit. Ces options ne sont pas faites à partir d'une analyse idéologique; elles sont la résultante inévitable de la situation vécue par eux.

Graduellement, ils ont développé des solutions et mis en place des mécanismes pouvant répondre à leurs besoins: création d'organisations permanentes et structurées (les syndicats), négociations de contrats collectifs de

travail pour limiter le pouvoir patronal, pressions sur l'État afin qu'il légifère selon les intérêts des travailleurs, etc. Ces solutions et mécanismes ont été définis par des discussions des syndiqués entre eux dans des comités, des assemblées générales, des congrès; au fur et à mesure de leur expérimentation, les solutions ont été modifiées, perfectionnées. Le syndicalisme apparaît donc comme un vaste mouvement d'éducation, d'auto-éducation, orientée vers la solution de problèmes par l'action.

L'éducation formelle

En plus de cette éducation dans et par l'action, le syndicalisme a, depuis le début, mis en place des mécanismes d'éducation plus formelle. Au début, il s'agissait d'apprendre à lire et à écrire, d'apprendre un métier. Depuis quelques années, le besoin d'éducation formelle s'est étendu à plusieurs autres domaines en raison de divers facteurs dont les principaux sont les suivants :

Complexité et technicité croissante des relations de travail. La négociation des contrats de travail, leur application quotidienne, les régimes de retraite ou d'assurance, les systèmes d'évaluation des tâches, les problèmes d'hygiène industrielle sont devenus des phénomènes très complexes et très techniques. Pour s'y retrouver, le militant syndical a besoin de connaissances techniques très diverses dans des domaines comme le droit, l'économie, le génie industriel, la psychologie, la sociologie, etc.

De plus, les employeurs (et les gouvernements) ont tendance à utiliser ces techniques pour fin de mystification des travailleurs: ils ont intérêt à rendre les relations de travail inutilement techniques, légalistes, procédurières; ils ont embauché une foule de techniciens et de professionnels qui, par leurs connaissances et leur prestige, tentent de désamorcer les plus justes revendications ouvrières. Le mouvement syndical a donc été amené à démystifier ces techniques, à les

replacer dans leur juste dimension afin de permettre aux membres de les utiliser pour des fins de promotion collective.

Fonctionnement et continuité du mouvement. Les premiers syndicats étaient des organisations très simples et souvent limitées à une seule entreprise. L'évolution des structures économiques et gouvernementales a amené les syndiqués à structurer davantage leur organisation. Le syndicalisme est devenu une organisation très vaste, intégrant de nombreuses ramifications (syndicat local, union industrielle, conseil régional, fédération provinciale, etc.); une organisation avec des procédures précises, une administration plus complexe, des objectifs et stratégies, une démarche historique qui lui est propre, etc. Les membres s'y retrouvent difficilement; mais ils ne demandent pas mieux que d'être renseignés sur le patrimoine du mouvement syndical afin d'en assurer la continuité, le développement, voire même au besoin les transformations qui s'imposent.

Besoins de structurer et d'intégrer les connaissances pratiques. Pris dans le feu de l'action quotidienne, le militant syndical sent le besoin de s'arrêter pour mettre de l'ordre dans ses idées, dans ses connaissances, pour les structurer, les situer dans un ensemble, en dégager les grandes lignes (théoriques). Ce besoin s'accroît dans la mesure où le militant syndical se voit sollicité et impliqué dans des domaines d'activité de plus en plus nombreux et dans la mesure où le syndicalisme a élargi son action à des réalités débordant son cadre traditionnel.

L'éducation syndicale à la FTQ

Pour toutes ces raisons, les centrales syndicales et leurs organismes affiliés ont créé des services d'éducation ayant des programmes et des activités d'éducation propres; pour illustrer ce travail, nous allons regarder ce qui se fait à la FTQ.

La FTQ regroupe environ 250,000 membres au Québec ; ceux-ci se répartissent dans près de 75 unions (l'équivalent des fédérations de la CSN) intégrant près de 850 syndicats locaux au niveau de l'entreprise. Ces locaux se regroupent aussi au plan régional à l'intérieur de 23 conseils du travail (l'équivalent des conseils centraux de la CSN). Un nombre croissant parmi les unions affiliées à la FTQ ont des activités d'éducation ; certaines ont un service permanent d'éducation ainsi qu'un permanent et des fonds affectés directement à l'éducation. Il en va de même, à un niveau moindre, pour les locaux et les conseils du travail. Nous allons nous attarder ici sur les activités d'éducation organisées par la FTQ elle-même en tant que centrale.

Le programme d'éducation de la FTQ consiste en une série de cours directement reliés à des aspects concrets de la vie syndicale et des relations de travail. Ces cours sont destinés aux membres syndiqués qui occupent une fonction syndicale. Il s'agit d'abord des quelque 800 représentants permanents, travaillant dans les unions affiliées ; plus de 90% de ces représentants sont d'anciens travailleurs d'usine, de mine ou de bureau ayant appris leur métier dans la pratique. Ces hommes aux prises avec des tâches quotidiennes très nombreuses et très lourdes de responsabilités se sentent souvent insuffisamment équipés ; surtout qu'ils ont à affronter les batteries d'experts patronaux en plus d'être les principaux animateurs et personnes ressources pour les autres militants syndicaux.

Le programme d'éducation de la FTQ cherche aussi à rejoindre les quelque 20,000 militants syndicaux occupant un poste dans le syndicalisme : délégués d'atelier, agents de grief, membres des comités exécutifs de syndicats locaux, membres des comités d'évaluation des tâches, comités de sécurité, comités d'éducation, comités d'information, etc.

Pour le service d'éducation de la FTQ, l'implication directe et prédominante des membres dans la définition, la réalisation et l'évaluation des programmes est un facteur déterminant d'éducation. Au point de départ, il revient au comité d'éducation de la FTQ la tâche de tracer les grandes lignes du programme de la FTQ. Ce comité est composé de représentants des divers organismes affiliés (unions, conseils du travail) qui le plus souvent ont une pratique d'éducation syndicale dans leur milieu ou, à tout le moins, une importante expérience d'action syndicale. Se réunissant deux fois par an, le comité a comme mandat d'évaluer les activités récentes, de définir les priorités d'éducation (grands thèmes à aborder, durée approximative du cours, clientèle visée, etc.); il procède enfin à la formation des comités techniques chargés d'assurer l'organisation de chacun des cours. Ces comités sont composés de militants syndicaux expérimentés dans un domaine particulier ; à ceux-ci peuvent s'ajouter des personnes ressources extérieures au mouvement, universitaires ou autres. Chaque comité doit préciser la nature du besoin éducatif, le type de clientèle visée, le contenu du cours, la pédagogie, etc.; il voit aussi à la production des outils pédagogiques nécessaires, au choix des professeurs, au recrutement des participants, etc. Il procède enfin à l'évaluation du cours après sa réalisation et définit les correctifs et suites à apporter.

Lorsque les cours se donnent au plan régional, le conseil du travail ayant la responsabilité d'organiser le cours doit se donner un comité d'éducation régional composé de représentants des divers syndicats locaux de sa région. Ce comité procède au choix des cours, à leur réalisation et évaluation.

Au-delà des comités préparatoires, l'implication des membres s'effectue au moment de la réalisation des cours eux-mêmes. En s'aidant d'un programme de travail très précis, les participants

sont appelés à effectuer des travaux pratiques en atelier leur permettant ainsi d'approfondir leurs expériences concrètes de travail. Des exposés plus magistraux complètent ce travail en assurant l'acquisition de connaissances plus techniques. Le cours se termine par une évaluation individuelle et ensuite collective du contenu, de la pédagogie, etc.

Rôle des institutions d'enseignement

On doit constater au départ que les institutions d'enseignement font très peu pour répondre aux besoins particuliers de formation syndicale. Constatons d'abord qu'il n'y a pratiquement pas de cours sur le syndicalisme ou sur les problèmes des travailleurs dans les programmes réguliers d'enseignement du niveau secondaire, collégial ou universitaire. Même si ces cours existaient, on peut douter qu'ils puissent répondre aux réalités concrètes et variables que devront vivre les futurs travailleurs. De plus, à moins d'assurer une importante participation du mouvement syndical à la préparation des contenus, il est à craindre que ces cours soient teintés d'une idéologie quelque peu étrangère aux objectifs que les travailleurs se sont eux-mêmes fixés dans l'action syndicale.

D'autre part, les institutions d'enseignement (tout particulièrement les collèges et les universités) détiennent des connaissances et des techniques très utiles aux travailleurs (économie, droit, administration, histoire, sociologie, psychologie, communications, génie industriel, sciences politiques, etc). Plusieurs facteurs rendent cependant ces connaissances inaccessibles aux travailleurs ; les premiers sont reliés à l'organisation des programmes (conditions d'admission, durée et horaire des programmes, etc). Certaines institutions ont largement modifié leurs exigences d'admission ; malgré cela, il demeure très difficile pour un travailleur de suivre un long programme de formation tout en tra-

vallant à plein temps en plus de s'occuper de sa vie familiale. Cependant, les principaux facteurs limitant l'apport des institutions à l'éducation syndicale ne sont pas de nature administrative, mais relèvent plutôt de la nature même des besoins de formation.

Le militant syndical veut répondre à des questions précises que lui posent des problèmes concrets, et c'est de là qu'il veut partir. La méthodologie, le contenu, la pédagogie de l'enseignement collégial et universitaire ne sont le plus souvent pas adaptés à cette démarche, puisqu'ils cherchent à expliquer la réalité en débutant par une analyse structurée et théorique. Le militant syndical ne s'objecte pas à la théorie ni à l'analyse structurée; il veut cependant participer très activement à la structuration de son expérience et recevoir l'aide pour en faire rejaillir les théories pertinentes.

Il ne s'agit pas uniquement de modifier la pédagogie. Il s'agit de savoir à partir de quoi et en fonction de quoi un cours est défini. Dans le cas de la formation syndicale, on doit partir d'une réalité concrète, spécifique (une action) en vue de retourner vers l'action (avec ses spécificités et ses exigences de solidarité vivante). Une telle démarche ne peut se faire qu'à l'intérieur même du syndicalisme, avec les syndiqués eux-mêmes comme principal moteur du contenu et de la pédagogie.

Malgré ces difficultés, les collaborations d'universitaires à la formation syndicale se sont multipliées depuis quelques années, notamment au sein des organismes suivants :

IRAT (Institut de recherches appliquées sur le travail). Cet organisme de recherche au service du mouvement syndical est administré par un conseil composé de représentants de la FTQ, de la CSN, de la CEQ ainsi que des universités du Québec.

Entente UQAM-FTQ-CSN. Après deux ans de préparation, ces trois organismes sont sur le point de signer un protocole d'entente permettant une collaboration d'égal à égal entre l'UQAM et les centrales dans le domaine de l'éducation.

Ces collaborations se font sur une base paritaire (Syndicat-Université); elles ont réussi à développer des programmes de recherche et d'éducation qui, sans atténuer la valeur académique ou même universitaire des contenus, sont accessibles aux militants syndicaux tout en respectant les exigences de solidarité et d'action du militant. Au dire même des universitaires participants, ils apprennent beaucoup au contact des militants syndicaux, au moins autant qu'ils peuvent leur en apprendre eux-mêmes.

Financement de l'éducation

Même s'il ne s'agit que d'une petite partie de ses budgets, le mouvement syndical investit des sommes d'argent énormes et croissantes en éducation; les membres l'exigent de plus en plus et en veulent toujours davantage (celui qui connaît le moins les travailleurs syndiqués connaît leur soif énorme d'apprendre). En plus des sommes directement affectées à l'éducation (animateurs permanents, animateurs à temps partiel, frais pédagogiques, frais de séjour et de perte de salaire parfois), il faut ajouter le travail des permanents syndicaux non directement affectés à l'éducation (l'éducation devenant une fonction intégrée au travail de tout permanent et de tout officier), le temps consacré à l'éducation par des militants non rémunérés, etc.

Même si les travailleurs paient la plupart des taxes perçues par nos gouvernements, les institutions publiques, au dire de plusieurs enquêtes, contribuent très peu à la formation syndicale. De plus, les syndicats reçoivent très peu de fonds gouvernementaux pour l'éducation syndicale, sur-

tout en comparaison des fonds qui sont remis aux employeurs pour des fins d'éducation des cadres, des travailleurs en général. Ainsi, la Commission des Accidents du Travail verse annuellement près d'un million de dollars pour fin d'éducation des travailleurs en matière de sécurité industrielle, mais se refuse à donner quoi que ce soit aux centrales syndicales qui sont peut-être les seuls agents capables de véritablement sensibiliser les travailleurs à ce problème. Le programme de formation professionnelle du ministère fédéral du Travail refuse de financer des programmes de formation technique donnés par les centrales pour leurs membres, alors que les patrons reçoivent de telles subventions. Le ministère de l'Éducation du Québec, par son programme de financement de l'éducation populaire, verse des subventions au compte-gouttes, en y mêlant des tracasseries administratives toujours plus nombreuses, des lenteurs administratives, etc. Certains indices nous portent à croire que le ministère désire exclure les syndicats de ce programme.

Pour la F.T.Q., les gouvernements ont le devoir d'accentuer leur contribution financière à l'éducation syndicale, au moins dans la même mesure de leur contribution à la formation patronale; ces contributions financières pourraient se faire autant par des subventions directes aux syndicats que par le financement de certaines activités entreprises conjointement par les universités et les centrales ●