



24 heures pour un Québec apprenant !

Comité éducation du Conseil central du Montréal métropolitain-CSN

Le comité éducation du Conseil central du Montréal métropolitain est heureux de l'invitation de l'ICEA de participer aux *24 heures pour un Québec apprenant*. Il a préparé sa contribution en invitant les membres de ses syndicats affiliés ainsi que d'autres personnes intéressées à participer à une réunion élargie du comité le 10 avril 2013, dans le cadre de la Semaine québécoise des adultes en formation. Un document faisant un rapide état des lieux a constitué une base pour la discussion.

Le texte qui suit est donc le résultat du travail du comité éducation ainsi que de la contribution de personnes externes au comité. Il traite essentiellement du deuxième thème soumis à la consultation :

Le contexte de notre réflexion

La société est en mutation et se complexifie, le travail se fragmente et se précarise, les droits des travailleuses et des travailleurs s'effritent, les technologies de l'information et de la communication modifient les rapports entre les gens, l'espérance de vie en santé s'est allongée, etc. Ce sont là autant de facteurs dont il faut tenir compte pour identifier les besoins et les revendications en éducation et en formation des adultes pour les années à venir. Il y a nécessité d'avoir une politique d'éducation des adultes large qui doit prendre en compte les besoins de l'ensemble de la population et non seulement de celle au travail ou en recherche d'emploi. Il faudra aussi considérer les besoins des personnes qui ont décroché de l'école, des personnes retraitées, assistées sociales et autres personnes souffrant d'exclusion ou de pauvreté. Dans la grande région de Montréal, les besoins des personnes immigrantes doivent constituer une priorité.

Comme conseil central, il est difficile de se positionner sur l'ensemble des problématiques. Nous avons donc choisi d'en cibler seulement quelques-unes : la formation syndicale, la formation de base et l'alphabetisation, la francisation, la formation à l'emploi et en emploi, l'enseignement supérieur et l'éducation des adultes en milieu carcéral.

La formation syndicale

Le conseil central donne depuis longtemps différentes sessions de formation pour ses syndicats telles que *Exécutif syndical* ou *secrétariat*, à des groupes de moins de 20 syndiqué-es venant de

secteurs variés. Certaines sessions sont données moins souvent comme celles de *Préparation à la retraite* ou *Réseaux d'entraide*, alors que d'autres sont dites « spéciales », par exemple, *Environnement* ou *Conciliation famille-travail-études*.

Depuis un certain temps, la demande de formation augmente. On demande également des modalités variables sur le plan de sa forme comme des groupes plus importants ou plus homogènes. On peut sans doute attribuer cette hausse à un changement de garde dans les syndicats, ainsi qu'à un certain essoufflement lié à l'augmentation de la tâche syndicale dont la judiciarisation est un facteur important.

Ajoutons que devant la montée de la droite et des politiques néolibérales, le dernier congrès de la CSN, en 2011, a voté d'intégrer de façon transversale, dans toutes les formations de base, des éléments de formation sociopolitique.

Par ailleurs, le conseil central organise, généralement par le biais de ses dix fronts de lutte (condition féminine, santé-sécurité, immigration, santé, éducation, etc.) différentes activités : causeries, conférences, tables-rondes, colloques, etc. Ces activités sont ouvertes à un public plus large que celui de ses syndicats affiliés. On peut y voir des retraité-es, des membres de groupes communautaires ou du personnel de la CSN, ou encore de simples citoyens ou citoyennes. On peut associer ces activités à de l'éducation populaire. Elles représentent également des occasions pour avoir des « intuitions » sur les besoins émergents de formation.

On peut conclure de tous ces éléments que la formation donnée par les organisations syndicales prend une importance nouvelle. Il y a lieu de conserver les éléments forts comme la formation sur les tâches syndicales de base où l'échange entre syndiqué-es venant de différents secteurs d'activité apporte une « valeur ajoutée ». Il devient très important que ces sessions de formation débordent des conditions de travail et couvrent aussi les conditions de vie, ce que l'on nomme à la CSN le « deuxième front ». Il faut donc renforcer les éléments de formation sociale, politique et économique dans les sessions de formation.

Par ailleurs, il serait pertinent de développer davantage de sessions spécialisées de formation sociopolitique et économique ainsi que sur des problématiques plus récentes comme les nouvelles situations en solidarité internationale, la conciliation famille-travail-études (une capsule est prête à être diffusée au conseil central), les partenariats public-privé, etc. La formule des sessions devra également être plus flexible et répondre aux besoins de groupes plus gros ou venant d'un secteur particulier.

Compte tenu des mutations dans la société et le monde du travail – précarisation, hausse de la population retraitée, immigration, dégradation des conditions de vie, etc. – les organisations syndicales, en raison de leurs ressources organisationnelles et financières, peuvent et doivent s'ouvrir davantage à d'autres, notamment sur le plan de la formation : groupes populaires, regroupements de précaires, d'immigrant-es, de jeunes, etc. Différentes formules de collaboration peuvent être développées.

Ainsi une session, appelée *S'impliquer auprès des jeunes*, est donnée par le CCMM-CSN en partenariat avec la FTQ dans des centres d'éducation des adultes de la Commission scolaire de Montréal (CSDM). Une variante CSN de cette session intitulée *Syndicalisme et société* est parfois donnée dans d'autres institutions scolaires. L'objectif de ce bel exercice d'éducation populaire est de faire connaître le mouvement syndical et le rôle d'un syndicat dans l'organisation du travail, ce qui permet aussi de déboulonner certains mythes sur le syndicalisme auprès des futurs travailleurs et travailleuses.

Comme on l'a souligné plus haut, les différentes activités du conseil central autres que les réunions d'instances, soit les débats, conférences, colloques, etc. sont ouvertes à un auditoire plus large que celui des syndiqué-es. Récemment, l'organisation conjointe d'un colloque par le conseil central et des groupes populaires fut une expérience très riche, porteuse de résultats plus importants, d'un élargissement des actions et d'une solidification des alliances. Il y a aussi la possibilité d'organiser des réseaux « d'ami-es » autour des organisations syndicales – cela se fait aux États-Unis – et de leur offrir des occasions de se « réseauter », de se former politiquement et d'entendre d'autres positions que le discours dominant.

La formation de base et l'alphabétisation

Selon l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes publiée en 2003, on compte au Québec 1 300 000 adultes ayant de grandes difficultés avec la lecture. Cette alphabétisation limitée contribue à l'exclusion et à la marginalisation sociale et économique. L'ampleur du phénomène et ses impacts font en sorte que l'alphabétisation et la formation de base doivent constituer de véritables priorités. Il faut aussi inclure les TIC dans la formation de base, car la place qu'elles ont prise dans notre quotidien aggrave la situation. Les ressources nécessaires à l'alphabétisation doivent être attribuées aux commissions scolaires, mais aussi aux groupes populaires pour qui la lutte à l'analphabétisme est indissociable de la lutte à la pauvreté et à l'exclusion. Généralement, les populations desservies par ces derniers ne sont pas les mêmes que celles qui fréquentent les centres des commissions scolaires.

Depuis plus de 30 ans, les groupes populaires en alphabétisation ont acquis une expertise et une compréhension de la réalité des personnes analphabètes que l'on tarde à reconnaître et qui sont pourtant centrales pour en venir à trouver des solutions réelles. L'analphabétisme est un problème plus vaste que la non-maîtrise du code écrit et nécessite des actions sur plus d'un plan. Il faut notamment déculpabiliser les personnes aux prises avec ces difficultés et ainsi créer un terrain favorable à l'apprentissage et aux changements. C'est une démarche difficile qui prend du temps : on ne saurait donc réduire celle-ci à une simple mesure d'employabilité. C'est pourquoi le financement ne peut se réduire à celui venant des programmes d'employabilité d'Emploi-Québec. Tout individu, jeune ou adulte, a droit à la formation de base. Le ministère de l'Éducation doit donc assumer sa responsabilité dans l'alphabétisation des adultes dont les besoins ne correspondent pas aux programmes d'emploi ou encore qui ne cherchent pas d'emploi (ex. des retraité-es, des femmes à la maison, etc.). Les mesures d'aide financière doivent inclure des éléments comme le transport et les services de garde puisque la lutte à l'analphabétisme est aussi une lutte contre la pauvreté.

Il faut également prendre conscience que la société d'aujourd'hui est complexe et que l'information est souvent très intellectualisée. Tout le poids de la lutte à l'exclusion des personnes analphabètes ne peut pencher que de leur côté. La société peut prendre des mesures facilitantes pour les analphabètes comme mettre la photo des candidats et candidates sur les bulletins de vote, utiliser un vocabulaire plus simple dans les documents informatifs, notamment dans le secteur de la santé, simplifier les sites Web et les formulaires des gouvernements et organismes publics, etc.

La francisation

Le Québec accueille autour de 50 000 immigrantes et immigrants par année : des travailleurs qualifiés en majorité, mais aussi des personnes bénéficiant du regroupement familial et des réfugié-es. Environ 35 % de ces personnes immigrantes ne connaissent pas le français. Il existe des programmes gratuits de francisation financés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), mais ils ne rejoignent pas tout le monde, notamment les demandeurs d'asile. De plus, certaines règles sont problématiques. Par exemple, on ne permet pas de « doubler » un cours si le niveau de français atteint est insuffisant de sorte que les étudiantes et les étudiants accumulent les retards et, s'ils s'inscrivent ensuite à l'université ou au cégep, ils échouent. Selon Tania Longpré, auteure de *Québec cherche Québécois pour relation à long terme et plus* (2013)¹, les programmes offerts sont « chiches » de sorte que les immigrant-es leur préfèrent souvent un emploi qui n'exige aucune connaissance du français. « Comme mesure d'intégration, ce n'est pas riche », dit-elle. Cette opinion confirme que la prise en charge sur place par les Cofis² et le rôle d'intégration culturelle qu'ils jouaient n'ont toujours pas été remplacés. Il faut absolument corriger cette situation. Ajoutons qu'en plus des cours de français et des mesures d'intégration culturelle, on pourrait également offrir des mesures d'insertion à l'emploi pour ceux et celles qui veulent intégrer le marché du travail.

La francisation des travailleurs et des travailleuses, des sans-emploi, y compris des femmes à la maison, est une priorité pour Montréal qui accueille la grande majorité des immigrant-es. Avec la nouvelle politique gouvernementale qui incite à la francisation avant d'arriver au pays, on craint une diminution des services de francisation et une intégration inadéquate.

L'intervention doit aussi se faire sur le plan d'une plus grande volonté de franciser les entreprises, en particulier les plus petites. Au Québec, la langue de travail est le français, mais on sait aussi que le chômage touche davantage les Magrébins qui pourtant parlent le français. Bien que la peur de l'islam soit sans doute en grande partie responsable de ce chômage, on invoque trop souvent la méconnaissance de l'anglais.

Les syndicats jouent depuis longtemps un rôle dans la francisation des entreprises. À la CSN, on organise – on fait les contacts et les démarches de subvention – beaucoup de sessions de francisation pour les syndiqué-es. Il y aurait possibilité de faire plus si les budgets étaient plus importants. La francisation par l'intermédiaire des syndicats permet aussi de renseigner les

¹ Entrevue par Louis Cornellier, « Pour une meilleure intégration au “nous” québécois », *Le Devoir*, 10 mars 2013.

² Centres d'orientation et de formation des immigrants.

immigrantes et les immigrants de leurs droits. On pourrait également permettre de suivre les cours de français à ceux qui veulent l'apprendre pour d'autres raisons que le travail.

La formation à l'emploi et en emploi

La rhétorique de l'employabilité et du « capital humain » place de plus en plus la responsabilité de la formation tout au long de la vie sur les épaules des salarié-es et des chômeurs et chômeuses. Or, il est non seulement difficile de combiner travail salarié, vie familiale et formation, mais les personnes bénéficiant le plus de la formation dans les milieux de travail sont précisément les personnes déjà les plus instruites. Nous assistons donc à une tendance vers une polarisation entre les employé-es déjà instruits et les autres.

Des efforts de créativité doivent être faits pour accommoder les travailleurs qui veulent et doivent se former. On connaît les différentes mesures comme le crédit d'impôt, le congé pour études, les services de garde gratuits, les programmes de prêts et bourses pour la formation à temps partiel, etc.), mais elles sont insuffisantes compte tenu des contraintes de la vie d'aujourd'hui, en particulier les contraintes de temps et d'argent qui pèsent lourdement dans le cas des plus vulnérables. On pourrait s'inspirer de programmes intéressants comme le programme SERRÉ (Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique) d'Emploi-Québec qui a permis à des travailleurs d'entreprises touchées par une baisse d'activité durant la dernière récession, de se former tout en étant rémunérés.

Les organisations syndicales doivent s'impliquer davantage pour favoriser la formation en emploi, tant en ce qui a trait aux modes de formation (sur les lieux de travail, en-dehors du travail, individuellement ou en groupes, etc.) qu'en favorisant une définition large de la formation, en y incluant tant la dimension personnelle que professionnelle. Le 13 avril 2011, l'Assemblée générale du conseil central adoptait la proposition suivante :

Attendu la difficulté de faire augmenter la participation aux activités de formation, notamment celles ayant trait à la francisation, dans les milieux de travail;
 attendu la place de plus en plus grande du savoir dans la société d'aujourd'hui;
 attendu les revendications de la CSN sur la formation des travailleuses et des travailleurs.

Que les syndicats s'engagent davantage dans le dossier de la formation (sur le plan de la promotion de la formation, de la négociation, etc.) et cela en se référant aux positions de la CSN.

Que l'on encourage une définition large de la formation, c'est-à-dire en y incluant tant la dimension personnelle que professionnelle.

La Commission Jean avait recommandé en 1982 la mise sur pied de comités paritaires de formation dans les entreprises afin de faire participer les salarié-es à la gestion de leur formation. Le gouvernement n'a jamais repris cet élément malgré les revendications des syndicats. Pourtant c'est là où il y a des comités paritaires que la formation est la plus intéressante. Le syndicat est bien placé pour identifier les besoins de formation de ses membres et pour démontrer à ceux-ci l'intérêt de se former, notamment en alphabétisation et en formation de base. Il a également plus de pouvoir que les individus seuls pour revendiquer la reconnaissance des compétences acquises par les travailleurs et les travailleuses. Dans certains milieux, il devra davantage prendre

conscience de la précarisation de l'emploi et négocier que tous les travailleurs aient accès aux programmes de formation et à leur financement et non seulement les travailleurs réguliers ou permanents.

Terminons en soulignant que s'il y a une tendance à responsabiliser les salarié-es quant à leur formation, il est aussi impératif de leur accorder des droits quant à celle-ci.

Les adultes et l'enseignement supérieur

Selon l'ICEA, près de 50 % de la population étudiante universitaire totale ont 25 ans et plus. Pour Claude Lessard, président du Conseil supérieur de l'éducation, « on a affaire maintenant à des adultes qui sont parents, qui travaillent, et nous sommes loin du stéréotype largement diffusé pendant le printemps étudiant du jeune de 19 à 24 ans qui va à l'université. Cela a des conséquences importantes sur l'offre, et il faut mieux documenter cela ». C'est pourquoi il faut défendre la nécessité de faire le point sur la place des adultes en enseignement universitaire. Espérons que le chantier sur la loi-cadre sur les universités qui fait suite au Sommet sur l'enseignement supérieur va inclure des travaux sur l'éducation des adultes. Sur le plan de l'accessibilité, il y a encore des progrès à faire notamment sur l'offre de formation et sur les horaires qui souvent ne conviennent pas aux réalités du travail d'aujourd'hui. Il faut également modifier la forme de l'aide gouvernementale, car, comme les revenus des étudiants sont généralement peu élevés, un crédit d'impôt n'est pas très adapté et, dans le cas des études à temps partiel, les critères pointus de ce crédit d'impôt sont difficiles à rencontrer. Les conditions d'études des adultes à l'université sont difficiles. Dans plusieurs universités, les services ne sont pas ouverts le soir ou les fins de semaine : bibliothèques, imprimerie, cafétéria. On doit introduire plus de flexibilité dans les horaires des services, mais aussi dans ceux des cours car les adultes ont maintenant des horaires variables. Par exemple, ils peuvent travailler le soir et étudier le jour.

Concernant l'enseignement dans les cégeps, le conseil central déplore qu'il ne soit pas gratuit. Il déplore également la détérioration de l'offre de formation depuis plusieurs années reliée en partie à une enveloppe de financement fermée, contrairement à celle des commissions scolaires et des universités. Les formations « larges » s'offrent de moins en moins et constituent moins du tiers des formations. Les cégeps donnent principalement des programmes courts (des attestations d'études collégiales) répondant aux besoins des entreprises (et sans doute aussi aux besoins de certains individus, mais...). Il y a là un problème démocratique d'accès à l'enseignement supérieur pour les adultes quand on sait que les cégeps se retrouvent partout sur le territoire du Québec et que plus de la moitié sont dans des villes où il n'y a pas d'université. Cette situation a aussi pour effet que des cours qui devraient se donner au cégep sont développés par les universités et se donnent à l'intérieur de certificats.

On doit souligner l'urgence de diminuer la précarité chez les enseignants et les enseignantes en éducation des adultes. Les chargé-es de cours universitaires ont amélioré leur situation ces dernières années, mais beaucoup reste à faire. Dans les cégeps, on doit déplorer que les progrès demeurent très faibles : les enseignantes et les enseignants sont toujours payés à la leçon, ils ne sont pas membres du département, etc. Pourtant de belles expériences d'intégration de l'éducation des adultes et de l'éducation régulière sont vécues dans certains cégeps pour certains programmes. Ainsi les conditions d'enseignement des professeurs sont grandement améliorées et

les conditions d'études des étudiants également, car ceux-ci peuvent alors bénéficier d'un encadrement plus complet ainsi que des divers services.

Avant de clore cette partie, il faut remettre sur la table une situation qui perdure depuis trop longtemps : l'exclusion des étudiantes et des étudiants adultes de la loi sur l'accréditation des associations étudiantes. Cette situation injuste touche les étudiants des centres d'éducation des adultes des commissions scolaires et ceux des collèges et universités. Les étudiants adultes sont ainsi privés de moyens financiers qui leur permettraient de mieux s'organiser et par là de mieux défendre leurs intérêts.

L'éducation aux adultes en milieu carcéral

Que ce soit dans les prisons provinciales ou les pénitenciers fédéraux, les personnes incarcérées ont d'importants besoins de formation, mais disposent d'un accès très limité à une quelconque offre de formation et d'éducation. (Ce constat est peut-être également valable en partie pour les centres jeunesse; il serait important de le vérifier). Alors que la surpopulation et le roulement limitent les opportunités d'éducation dans les prisons provinciales, les réductions budgétaires intervenues au niveau fédéral se sont récemment traduites par l'élimination du DEC en sciences humaines dans cinq pénitenciers sur six, notamment au seul pénitencier pour femmes du Québec, par l'élimination du DEC technique en informatique, autrefois enseigné dans deux établissements et par la fermeture du programme PRET-2000, une mesure favorisant l'insertion dans les institutions d'enseignement des personnes en libération conditionnelle. Nous assistons en parallèle à la réduction des possibilités d'études (attrition des DEP dans les années 1990, des DEC aujourd'hui) et à la transformation des activités : l'apprentissage industriel cédant la place à un travail à la chaîne dans les ateliers CORCAN³, la réorientation des programmes de formation vers des programmes de gestion des risques, l'accent mis sur l'employabilité aux dépens de la formation générale.

Bien que l'éducation et la formation présentent des opportunités uniques pour briser le cycle de la pauvreté et de la violence, nous assistons plutôt à une réduction des possibilités d'éducation voire à un mépris de l'éducation offerte aux personnes incarcérées. Comme société, on fait des choix qui diminuent les possibilités de réhabilitation de ces personnes leur envoyant indirectement le message qu'elles sont irrécupérables.

D'autres besoins

De nombreux besoins des adultes sont oubliés, par exemple les besoins des 45 ans et plus, l'éducation à la citoyenneté, la formation socioculturelle, etc.; d'autres résultent de nouvelles réalités comme l'environnement ou la diversité culturelle. Malheureusement, nous avons dû nous concentrer sur un nombre limité de problématiques.

Nous espérons que notre réflexion contribuera à ce que les *24 heures pour un Québec* apprenant atteignent leurs objectifs.

³ CORCAN est un programme de réadaptation du Service correctionnel du Canada (SCC) par des formations professionnelles dans quatre secteurs, la fabrication, les textiles, la construction et les services.