

International Review of Community Development Revue internationale d'action communautaire



Ressources universitaires et travailleurs syndiqués : l'expérience d'un programme conjoint université-syndicats

University Resources and Union Workers: The Joint-Programme between University and Labour Organizations

Recursos universitarios y trabajadores sindicalizados: la experiencia de un programa conjunto universidad-sindicatos

Michel Lizée

Number 3 (43), Spring 1980

Formation et éducation populaire

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1034990ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1034990ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)

2369-6400 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Lizée, M. (1980). Ressources universitaires et travailleurs syndiqués : l'expérience d'un programme conjoint université-syndicats. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (3), 63–72. <https://doi.org/10.7202/1034990ar>

Article abstract

The article describes a research and education programme undertaken jointly by the University of Québec in Montréal, (UQAM), the Confederation of National Trade Unions (CNTU) and the Québec Federation of Labour, (QFL). After explaining the origins of this programme, the author describes the general guidelines within which it operates. University resources are adapted to union needs (and not vice-versa). Research and education projects are set up and controlled by the unions. The author goes on to analyse the strong and weak points of the programme: the educational activities undoubtedly answer certain union needs but there are some pedagogical problems in adapting university resources; original and useful research has been done but is meeting some problems in getting more widely known. All in all however, the legitimacy and the specificity of the university's contribution to collective advancement is slowly but surely being recognized.

Ressources universitaires et travailleurs syndiqués : l'expérience d'un programme conjoint université-syndicats

M. Lizée

La nécessité de démocratiser les universités en les rendant davantage accessibles aux travailleurs est généralement admise en principe. Mais en pratique, la relation université-travailleurs soulève de nombreuses interrogations : s'agit-il d'une implication des universitaires ou de l'Université comme institution ? Doit-on répondre à la demande individuelle des travailleurs ou à leur demande collective par l'entremise de leurs organisations syndicales ? De qui relève prioritairement la responsabilité des programmes d'éducation ou de la recherche, depuis la définition des besoins jusqu'à la détermination des contenus en passant par les critères de valeur académique et de qualité scientifique des projets ? Quelle sera la place des travailleurs dans les processus de formation ou de recherche mis en marche ?

Le présent article vise à décrire une expérience axée sur la prise en charge par les travailleurs de leur projet éducatif, expérience familièrement connue sous le nom de « protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ ». Comme le nom l'indique, il s'agit d'un programme impliquant une université, l'Université du Québec à Montréal (UQAM), et les deux principales confédérations syndicales québécoises, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) affiliée à la Confédération mondiale du travail (CMT) et la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), affiliée par l'entremise de la centrale canadienne CTC à la Confédération internationale des syndicats libérés (CISL). Pour décrire cette

expérience, nous procéderons en trois étapes :

- les origines du projet
- le modèle retenu
- les acquis et les difficultés

LES ORIGINES DU PROJET

À l'automne 1971, des représentants du mouvement syndical québécois rencontraient les principales universités afin de les convaincre de s'associer à la mise sur pied d'un centre inter-universitaire québécois de recherche appliquée sur le travail, géré paritairement par les universités et le mouvement syndical et financé en majeure partie par des fonds gouvernementaux. Ce projet se concrétisa par la suite par la mise sur pied de l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), lequel a déjà publié une quinzaine de recherches réalisées avec et pour le mouvement syndical.

Lors de la rencontre des centrales syndicales avec l'Université du Québec à Montréal (UQAM), celle-ci, en plus d'accepter sa participation à l'IRAT, offrait ses services aux centrales pour l'organisation d'activités de formation. Les syndicats perplexes mais intéressés, acceptaient de s'engager dans un processus de recherche et de réflexion avec l'Université, mais aux conditions suivantes :

— l'Université embaucherait un chercheur pour une durée minimale d'un an, chercheur qui serait choisi et recommandé par les deux centrales syndicales;

— le mandat de ce chercheur serait double :

- formuler des recommandations aux trois parties;
- entre temps, procéder à la mise sur pied de projets expérimentaux afin d'enclencher le processus et dégager progressivement des paramètres susceptibles d'orienter l'intervention universitaire.

Au terme d'une période initiale de recherche et d'expérimentation qui devait finalement prendre près de quatre ans, les parties formalisaient leur collaboration par la signature en janvier 1976 d'un protocole d'entente renouvelé deux fois depuis.

LE MODÈLE RETENU

Essentiellement, le protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ est caractérisé par les éléments suivants :

1. Le protocole « a pour objet de rendre accessibles aux travailleurs et à leurs organisations syndicales les ressources humaines et techniques de l'Université, dans le cadre d'activités d'éducation non créditées »¹ ou de recherche définies et élaborées par les centrales.

2. Il est géré par les trois parties signataires, en dehors des structures régulières de l'Université, dans le cadre d'un comité conjoint paritaire et décisionnel où chaque partie dispose d'un droit de veto.

3. Chaque centrale syndicale se voit reconnaître sa « responsabilité primordiale dans la conception et l'application de programmes de formation adaptés aux besoins et l'action des travailleurs organisés », et en ce sens, exerce une responsabilité directe et immédiate sur le déroulement des activités de recherche et de formation qui se font chez elle.

4. Il n'y a pas de programme formalisé défini à l'avance, ni diplomation, mais un ensemble de *projets* distincts ébauchés par et avec le mouvement syndical en fonction de ses besoins, projets s'insérant dans les programmes syndicaux de formation ou de recherche.

5. Mis à part le coordonnateur du protocole, il n'y a pas de professeurs rattachés spécifiquement au programme. Le but du protocole est de rendre accessible *l'ensemble* des ressources universitaires.

En ce sens, l'Université s'est engagée à privilégier des mécanismes d'intégration des activités du protocole aux tâches normales d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité de l'ensemble des salariés et départements de l'Université.

Les projets entrepris dans le cadre du protocole peuvent être extrêmement variés. Ainsi, pour l'année 1978-1979, il y a eu trente-six sessions de formation, d'une durée moyenne de 14 heures, qui ont rejoint 1213 participants. Onze projets de recherches étaient aussi en cours². Pour donner une idée du genre d'activités réalisées, soulignons les quelques exemples suivants réalisés en 1978-1979 :

— Une session de formation de 20 heures en santé et sécurité au travail portant sur le bruit en milieu industriel à l'intention du syndicat des métallos (FTQ) : gravité de la situation au Québec, mesure du bruit, fonctionnement de l'oreille, conséquences physiologiques, psychologiques et sociales de l'exposition au bruit, législation pertinentes et moyens de réduction ou d'élimination du bruit.

— Deux sessions de formation sur les effets des conditions dangereuses de travail sur la fonction de reproduction, sous la responsabilité respectivement des comités de la condition féminine de la CSN et du Conseil central de Montréal (CSN) à l'intention de militant(e)s syndicales.

— Une session de formation de 45 heures sur l'évaluation des tâches, portant particulièrement sur les échelles salariales et l'arbitrage de griefs, à l'intention et en collaboration avec le Service d'éducation de la FTQ.

— Une session de 40 heures, de formation de formateurs sur la négociation collective en collaboration avec le Service d'éducation de la FTQ.

— Une recherche de type épidémiologique sur les conditions de travail dans les abattoirs de poulets, réalisée avec la participation active du Service du génie industriel de la CSN et de la Fédération du Commerce (CSN).

— Une recherche sur la productivité à l'intention des officiers et permanents de la CSN et de la FTQ.

— Une recherche sur l'histoire de la Fédération des affaires sociales (CSN), rendue possible suite à l'inventaire, la classification et la mise en valeur des archives syndicales disponibles.

— Une recherche juridique sur les relations de travail dans l'industrie de la construction, réalisée pour la Fédération nationale des syndicats du bâtiment et du bois (CSN).

Deux raisons ont motivé les initiateurs du projet à adopter une telle formule souple et diversifiée plutôt qu'un programme institutionnalisé et formalisé.

*Une formule qui respecte l'indépendance
et l'autonomie des organisations syndicales*

La première raison est simple : les travailleurs se sont déjà donnés, par l'entremise de leurs syndicats, des moyens d'identifier leurs besoins de formation et d'y répondre eux-mêmes. Cette prise en charge par les travailleurs de leur formation, le plus souvent à partir de l'expérience et des connaissances concrètes que les travailleurs mettent en commun dans une perspective de promotion collective, ne pouvait pas être ignorée par l'Université. Dans un autre article du même numéro de cette revue, Michel Blondin du Syndicat des métallos (FTQ) décrit son expérience dans ce domaine. Un examen des programmes de formation à la CSN confirmerait, avec quelques différences, l'essentiel des affirmations de Blondin. Dans une perspective de démocratisation du savoir, l'Université se devait de reconnaître le dynamisme que constituait cette prise en charge par les travailleurs de leur formation, et de « collaborer avec le groupe sur une base d'égal à égal, en respectant son indépendance »³. L'apport essentiel de l'Université serait de rendre accessibles ses ressources (professeurs, chercheurs, etc.) pour contribuer aux démarches de recherche ou de formation initiées et réalisées par les groupes syndicaux.

Une formule ouverte sur le milieu

La deuxième raison tient à l'absence de garanties qu'un programme plus « institutionnel » ne devienne davantage « centré sur l'institution » que sur les besoins des travailleurs. L'Université et les milieux populaires sont des réalités souvent étrangères l'une à l'autre. Beaucoup de choses les séparent : le langage, l'origine sociale, la perception de la société et du monde du travail, etc. Ainsi

lorsqu'il s'agit de recherche ou de formation, les universitaires, forts de leur expertise et de leur capacité de verbaliser, sont en quelque sorte en position de force. En ce sens, quelles que soient les bonnes intentions de toutes les parties au départ, le risque est très grand de « prendre le pli » de l'Université et d'adapter les programmes aux ressources plutôt qu'aux besoins. À cet égard, un examen de la situation des programmes en vigueur au Canada et aux États-Unis nous ont indiqué certains écueils à éviter :

— Dans certaines universités américaines, les programmes de « labor education » nous ont semblé trop limités. En fait, dans beaucoup trop de cas, l'Université *se substitue* aux syndicats en offrant elle-même des cours de formation syndicale de base sur des thèmes liés de près au fonctionnement quotidien des syndicats : le délégué de département et le grief, l'administration de la section locale, etc... Il s'agit là d'une utilisation peu efficace de ressources universitaires, sans compter le fait que le mouvement syndical a sûrement davantage d'expertise, de pratique et d'expérience sur ces questions.⁴

— Dans certains collèges communautaires au Canada anglais, et de plus en plus ces dernières années dans les universités américaines⁵, des « labor studies programs » (programmes d'études syndicales) crédités se sont développés. En général, ces programmes sont donnés par l'Université ou le collège, en collaboration avec un comité syndical *consultatif* (« advisory »). Outre le risque que ces programmes desservent davantage certains objectifs de diplomation et de promotion individuelle, l'expérience semble indiquer qu'après l'enthousiasme du départ ces programmes s'incrusteront peu à peu dans le fonctionnement quotidien de l'Université et se couperont ainsi progressivement du dynamisme de l'action syndicale. Ainsi plusieurs ont été amenés à critiquer « l'académisation » de ce type de formation⁶.

À l'UQAM même, la partie universitaire était extrêmement réticente à accorder le contrôle des projets aux syndicats s'il devait s'agir de programmes crédités, car alors l'Université doit se porter garante de la qualité des diplômes qu'elle émet, et doit donc soumettre ces programmes aux mêmes instances et les assujettir aux mêmes règles

que tous les autres programmes. C'est pourquoi la solution de s'en tenir à des cours non crédités a rapidement suscité l'adhésion de tous : « prenant acte du fait que les activités d'éducation dont il est question ici sont des activités non créditées, l'Université reconnaît aux centrales syndicales leur responsabilité primordiale dans la conception et l'application de programmes de formation adaptés aux besoins et à l'action des travailleurs organisés »⁷.

LES ACQUIS ET LES DIFFICULTÉS

On pourrait ainsi résumer les acquis et les difficultés actuelles du programme :

Un modèle qui s'est affirmé

En dépit d'une conjoncture peu facile, le programme s'est imposé comme une réalité, et dans une certaine mesure a servi de modèle à d'autres expériences de collaboration entre université et groupes populaires et syndicaux qui se sont développées au Québec depuis 1972⁸. Ce modèle est axé sur l'adaptation des ressources universitaires aux besoins des groupes syndicaux et sur des garanties de contrôle de groupe sur la démarche, les objectifs et le contenu des activités. Il a de plus permis à l'UQAM d'asseoir sa politique institutionnelle de service à la collectivité, votée par la Commission des études en juin 1979, sur la base d'une expérience minimale de collaboration avec le milieu.

Des activités de formation qui respectent la démarche syndicale, ce qui soulève une difficulté d'adaptation pédagogique des ressources universitaires

En ce qui a trait aux activités de formation, nos expériences dans le domaine de la santé et la sécurité au travail ont été particulièrement fructueuses. Ici nous sommes parvenus à un type d'intervention qui complète, en la respectant, la démarche syndicale de formation. Nous prenons comme point de départ l'expérience et les connaissances des travailleurs et nous appuyons la démarche collective des participants par une animation pédagogique adéquate, un cadre d'analyse et, au besoin, des informations scientifiques susceptibles de permettre l'appro-

priation par les travailleurs d'un savoir cohérent avec leur réalité et utilisable dans l'action. Cependant, l'adaptation pédagogique des ressources universitaires pose des problèmes que nous n'avons pas encore résolus.

Nous sommes probablement ici au coeur d'une des principales difficultés de ce genre de programme. De façon générale, l'Université ne peut guère être considérée comme un lieu d'innovation pédagogique si l'on se réfère à ses propres pratiques d'enseignement crédité auprès des étudiants universitaires. Mais le problème est décuplé lorsqu'on s'adresse à une clientèle :

- non rejointe habituellement par l'Université ;

- relativement moins scolarisée (le diplôme d'études secondaires n'est pas généralisé au Québec : en décembre 1979, à peine 28 % de la population active a poursuivi ses études au-delà de ce diplôme⁹ ;

- dont l'activité principale est l'exercice d'un travail rémunéré à temps plein ;

- riche d'une expérience et de connaissances acquises au niveau du travail, de la famille, du militantisme syndical, et exceptionnellement motivée à acquérir un savoir susceptible de régler des problèmes auxquels elle fait face collectivement.

Imbu de son savoir et de sa capacité de verbalisation, déformé aussi par les modes d'acquisition du savoir propre à l'université, l'universitaire rencontre un défi de taille lorsqu'il s'agit pour lui de s'adapter à des pédagogies d'éducation ouvrières élaborées par et pour des militants syndicaux en dehors de l'école officielle. Un collègue de travail, Michel Pichette, a ainsi décrit ce défi :

Il faut quitter l'ethnocentrisme de classe et nous demander non pas, d'abord, comment l'université et les universitaires peuvent apporter les connaissances (les « vérités ») aux classes ouvrières et populaires mais plutôt quelle est la dynamique cognitive propre à ces dernières. S'il est juste de dire que « l'éducateur » ne vient pas éduquer mais participer à une éducation déjà vivante, il faut alors se demander si l'ignorance n'est pas, en grande partie, un terme que nous avons inventé pour marquer nos distances avec celles et ceux qui vivent d'autres conditions de vie. Mais pour être plus précis ici, ajoutons que nous avons contracté l'habitude qui consiste à croire qu'il n'y a pas de savoir juste ailleurs et en dehors des machines sociales à penser dont nous sommes les animateurs. Or il faut lire et observer, sans préjugés, l'histoire et les pratiques ouvrières et popu-

lares, pour constater qu'il y a là une richesse que maints technocrates et ingénieurs sociaux auraient intérêt à connaître¹⁰

*Un élément de solution :
renforcer les mécanismes de jonctions
et d'encadrement*

Au fil des années, nous avons tenté de corriger cette difficulté par diverses pratiques. Nous avons mis beaucoup d'emphase sur les mécanismes de jonction et d'encadrement pour « biaiser » sans arrêter le projet dans le sens du groupe syndical. Il y a d'abord le Comité conjoint qui supervise l'ensemble. Mais, de plus, pour chaque projet, un comité responsable en assume la bonne marche. L'organisme syndical demandeur y définit dès le départ ses besoins, ses objectifs, le contenu qu'il envisage, les contraintes auxquelles il fait face, etc... Parfois, le syndicat va même en profiter pour expliquer aux universitaires ses structures, son histoire, les principales luttes qui l'ont marqué, ses grands objectifs du moment, etc... Pour quelques cas — notamment en santé et sécurité au travail — on invite le professeur à assister comme observateur à une session de formation syndicale de base en lui donnant deux consignes : écouter les travailleurs, la façon dont ils décrivent leurs problèmes et leurs perspectives d'action, et observer le formateur syndical, ses méthodes, et la façon dont il suscite et maintient un climat de réflexion et d'échange au sein du groupe. Le coordonnateur du Comité conjoint suit habituellement de très près cette phase de démarrage afin de s'assurer d'un bon enlèvement dès le début.

À la fin de cette phase de sensibilisation, l'universitaire est invité à apporter ses perceptions, ses suggestions, et à élaborer et réaliser en *équipe avec les responsables syndicaux* et le coordonnateur du Comité conjoint, la démarche de recherche ou de formation envisagée. Encore là, la concertation universitaires-responsables syndicaux est essentielle aux fins d'enrichir la démarche. Là encore, le coordonnateur joue un rôle important pour assurer la réalisation de ce processus.

Lors des activités de formation, nous insistons pour qu'il y ait présence sur place des responsables syndicaux. Idéalement, nous essayons de travailler

en équipe, le formateur syndical encadrant la démarche pédagogique du groupe, l'universitaire complétant cette démarche par un apport scientifique : explications sur des sujets demeurés obscurs pour le groupe, généralisation ou cadre d'analyse à partir des constatations du groupe, informations scientifiques introduites en fonction des questions ou des controverses surgies au sein du groupe. Lorsque c'est possible, le coordonnateur tente de participer à tout le moins aux premières activités d'un professeur afin d'assurer un bon contact.

Enfin l'auto-critique et l'évaluation sont encouragées comme méthode d'apprentissage pour nous, telle évaluation servant de matériau pour le rapport d'activités que l'organisme syndical remet au Comité conjoint à la fin de l'activité. La remise de ce rapport donne lieu chaque fois à une évaluation par le Comité conjoint, dans le but de systématiser notre expérience et en profiter lors des projets ultérieurs.

Cependant, beaucoup de chemin reste à parcourir. Pour l'année 1978-1979, à peine 34 universitaires ont participé dans le cadre du protocole. Et l'on pourrait compter sur les doigts de la main les professeurs participant régulièrement et de façon autonome à des activités de formation. Certes, il y a eu des obstacles autres que les difficultés d'adaptation pédagogique : débordement du coordonnateur qui n'a pu concrétiser davantage de demandes syndicales, et qui a peut-être consacré trop de temps à une certaine période à réaliser lui-même des activités de formation pour lesquelles aucun universitaire n'était disponible, manque de ressources financières pour dégager les professeurs de tâches régulières d'enseignement pour se consacrer à des activités de promotion collective, sensibilisation encore peu développée des enseignants à la problématique.

Nous avons aussi constaté que les professeurs n'étaient pas en mesure de répondre à plusieurs demandes ou problèmes émanant des syndicats, soit parce qu'ils n'avaient jamais étudié de tels problèmes, soit parce que leur propre spécialisation était trop étroite pour les aborder, ou soit que la question traversait plusieurs champs disciplinaires dans un contexte où trop peu d'universitaires sont capables de travailler de façon interdisciplinaire. Ces difficultés nous ont incité à mieux articuler nos

problématiques de recherche, objet de la prochaine section.

**Une recherche orientée et originale,
mais une diffusion des résultats encore insuffisante**

La réalisation d'activités de recherche orientée répondait pour nous à de multiples nécessités ou objectifs :

a) besoins des syndicats de développer un savoir scientifique pertinent et collé aux problèmes rencontrés, par exemple : quels sont les problèmes de santé et de sécurité dans les abattoirs de poulets du Québec et quelles en sont les causes ? Quels sont les moyens de s'attaquer à la discrimination salariale entre les femmes pour en arriver à un salaire égal pour un travail équivalent ?

b) Compte tenu du savoir trop souvent abstrait et général des universitaires, besoin d'amener les professeurs à redéfinir leurs objets de recherche et à aborder des questions et des problèmes concrets susceptibles de renouveler et remettre en question la méthodologie et l'orientation de leur recherche, ce qui les rendrait plus pertinents par rapport aux besoins syndicaux en recherche et en formation.

c) Besoin pour les étudiants réguliers de l'Université (particulièrement ceux de fin de 1er cycle et de deuxième cycle) d'être impliqués dans des projets de recherche concrets, utiles, axés sur une ouverture sur le milieu des travailleurs, et qui seraient de nature à enrichir leur démarche de formation universitaire. Le corps étudiant retrouverait ainsi une utilité sociale immédiate que lui a fait perdre le caractère trop abstrait et académique de la formation universitaire traditionnelle ainsi que le divorce entre la théorie et la pratique qui s'y est instauré.

En termes de recherche, pour l'année 1978-1979, nous avons réalisé ou mis en chantier 11 projets.

Donnons quelques exemples des recherches réalisées :

— Recherche de type épidémiologique par questionnaires auprès de l'ensemble des travailleurs d'abattoirs de poulets du Québec affiliés à la CSN afin de connaître leurs problèmes de santé et de sécurité et d'identifier les causes de ces problèmes dans l'industrie. Une enseignante et deux étudiantes sont impliquées dans ce projet.

— Étude de chromosomes de travailleurs dans une usine particulière et d'un groupe-contrôle afin de vérifier l'effet des radiations sur des travailleurs mâles (les théories scientifiques actuelles prétendent que les radiations n'ont d'effet que sur les femmes et les fœtus, pas sur les hommes...). Une enseignante et trois étudiantes sont employées dans ce projet.

— Dans le cadre d'une activité de synthèse en histoire, l'ensemble des archives de la Fédération des affaires sociales (CSN) sont triées, classées, fichées et servent de base à la réalisation de travaux sur des thèmes ou des périodes précises, ainsi qu'à la rédaction ultérieure d'une thèse de maîtrise appuyée par la Fédération. Les archives, le fichier et les travaux sont ensuite retournés à la Fédération qui compte les utiliser pour fins d'information et de formation des membres. Un professeur, un moniteur et une quinzaine d'étudiants sont impliqués dans ce projet.

— Dans le cadre de la réflexion de l'Union des employés de commerce (FTQ) sur l'implantation par une importante entreprise de distribution de produits alimentaires de programmes de « qualité de vie au travail », un universitaire s'associe aux travaux d'un comité formé de six membres et permanents dont le mandat est de préparer un document de travail clarifiant les enjeux d'un point de vue syndical.

Ces pratiques de recherche orientée sont différentes de recherches universitaires conventionnelles :

— le point de départ de la recherche, ce sont les questions que se posent les travailleurs touchés par un problème et les pistes de recherche qu'ils mettent de l'avant ;

— la recherche vise à fournir à ces mêmes travailleurs des éléments de compréhension et de solution des problèmes auxquels ils font face ;

— les travailleurs ne sont plus de simples objets de recherche, mais ils deviennent des *agents* de cette recherche : ils formulent les questions de départ ; ils veulent participer avec l'universitaire à la définition de la méthodologie et des priorités ; ils entendent recevoir et critiquer les versions préliminaires avant leur rédaction définitive ; et ils entendent utiliser les résultats de cette recherche pour des fins de formation, d'information ou d'action. En ce sens, nous essayons de modifier la relation chercheur-

travailleurs de façon à établir une dialectique beaucoup plus féconde, et beaucoup plus près de la réalité sociale.

Cette tentative de notre part découle d'un jugement sévère porté par les milieux syndicaux et populaires non seulement à l'endroit de la recherche universitaire commanditée et contrôlée par les gouvernements et l'entreprise, mais également de la recherche autonome des universitaires. Des milieux universitaires avertis se font d'ailleurs de plus en plus l'écho de ce sentiment d'insatisfaction :

« Si tant de recherches sur les problèmes d'action et de développement social ne dépassent pas le niveau de la réflexion abstraite, c'est que nombreux sont les chercheurs qui ne connaissent point de façon suffisamment approfondie les milieux qu'ils étudient. L'on aura besoin de toute évidence, en recherche orientée, d'un nouveau type de chercheur qui sache faire oeuvre utile, tout en restant scientifique. L'apprentissage de cette fonction peut être difficile pour bon nombre d'universitaires que l'on a habitués jusqu'ici à exercer le rôle de « critiques du système » ou « d'experts consultants » (faux modèles de scientificité empruntés l'un à la philosophie, l'autre à l'ingénierie). (...) Nous avons la conviction que ce souci d'une plus grande efficacité ne peut compromettre aucunement, en principe, la qualité de leur recherche. Au contraire, les travaux d'application, s'ils sont bien menés, seront féconds en enseignements théoriques et pratiques, et renforceront davantage le caractère expérimental de leur discipline ». ¹¹

L'accent sur les mécanismes d'encadrement

Comme dans le cas de la formation, nous avons mis l'accent sur les mécanismes d'encadrement afin d'assurer la concrétisation de démarches de recherche pertinentes au milieu syndical : comité responsable de la recherche avec présence syndicale déterminante (à cet égard, les permanents et militants syndicaux constituent souvent une ressource fort importante pour faire le passage entre les problèmes vécus et leur problématisation, et par la suite entre cette problématisation et la définition d'une démarche scientifique adéquate), présence du coordonnateur pour « biaiser » en faveur de la partie syndicale la démarche du comité responsable, approbation, supervision et évaluation de tous les projets par le Comité conjoint.

Il nous semble que nous avons connu moins de problèmes pédagogiques ou d'adaptation du per-

sonnel universitaire dans nos projets de recherche (par rapport aux activités de formation). Nous avons également eu moins de problèmes à rejoindre et impliquer les universitaires dans ce genre de projet : peut-être est-ce parce qu'un projet de recherche leur apparaissait plus facile ou réalisable qu'une activité de formation ? Ou parce que la recherche est plus proche de leur pratique universitaire actuelle, même s'il faut dire que tous les professeurs impliqués ont accepté avec enthousiasme de s'adapter aux besoins et aux demandes du mouvement syndical dans le cadre d'activités de recherche ou de formation ? De plus, il faut ajouter que les centrales définissent plus facilement des objets de recherche que des activités de formation faisant appel à des ressources universitaires. En effet, il faut tenir compte qu'au stade actuel, la formation syndicale au Québec met l'accent sur une formation syndicale de base massive auprès des membres et délégués syndicaux ; et les formateurs syndicaux sont davantage en mesure d'assumer ce type de formation. Cependant, avec l'expansion considérable des programmes syndicaux de formation ces dernières années, on peut prévoir une hausse très forte de la demande pour de la formation intermédiaire ou avancée, et donc un accroissement des projets de recherche qui seront requis : en effet, la réalisation de plusieurs activités de formation spécialisées ne sera possible que si les universitaires déblaient le terrain par des recherches appliquées faisant le point sur ces questions. Enfin, en matière de recherche, une question majeure se pose à laquelle il nous faudra donner une réponse satisfaisante : une fois ces recherches complétées, saurons-nous les diffuser de façon à permettre une appropriation de ce savoir par les travailleurs ? Le caractère de masse des organisations syndicales et la vigueur des activités de formation syndicale au Québec constituent autant d'atouts en notre faveur. Ce sera à nous de les utiliser. Car le risque est toujours grand, comme cela a pu se produire à l'occasion, de considérer le produit d'une recherche comme un résultat figé, un document auquel pourront se référer quelques cadres et responsables syndicaux. On demeure alors en-deça d'une véritable démocratisation du savoir, même s'il faut reconnaître comme un pas en avant le seul fait d'avoir mis ce savoir à la disposition des organisations syndicales qui en étaient auparavant privées.

La légitimité et la spécificité de l'intervention universitaire en promotion collective

L'une des écueils majeurs que nous avons rencontré a trait à la difficulté de faire reconnaître par les milieux universitaires que l'intervention en milieu syndical est une intervention spécifiquement universitaire, de qualité, qui mérite un *appui institutionnel* au moins équivalent à l'enseignement régulier et, en même temps, une *marge de manoeuvre* suffisante pour permettre de l'adapter aux besoins des milieux syndicaux.

La spécificité universitaire est vue par certains comme un problème majeur, dans la mesure où les milieux universitaires ont une vision « étagée », voire élitiste, de l'éducation : ne peuvent apprendre des connaissances de niveau universitaire que ceux qui ont les prérequis académiques. Compte tenu des faibles antécédents académiques des travailleurs, il y a ainsi présomption que les cours s'adressant à eux ne seront pas de niveau « universitaire ».

Au-delà de l'observation que l'enseignement universitaire régulier ne fait guère l'objet d'une évaluation aussi minutieuse quant à son niveau, nous avons tenté dans un autre texte de répondre à cette argumentation en définissant ainsi la spécificité universitaire :

- Recherche fondamentale et appliquée requérant des chercheurs de niveau universitaire.

- Formation avancée dont les contenus, ou à tout le moins le niveau, s'apparentent à ceux offerts à l'Université, ou que seuls des professeurs d'université sont en mesure d'offrir adéquatement, compte tenu de la nécessité d'une recherche préalable.

- Formation des formateurs et des responsables de la formation.

- Participation à l'élaboration et à l'expérimentation de nouveaux programmes de formation

- Évaluation de projets de recherche ou de formation¹².

Ce manque de reconnaissance de la légitimité de notre intervention a eu des conséquences nuisibles au développement du protocole, car celui-ci n'a guère joui des ressources dont il avait besoin. Depuis 1972, un seul coordonnateur a été affecté au Comité conjoint, alors que l'expansion des activités et l'accent mis sur l'encadrement des projets auraient requis au moins un second coordonnateur,

et nous ne tenons pas compte ici des nombreux besoins syndicaux laissés de côté faute de ressources. De plus, les activités d'enseignement non créditées ne sont pas encore intégrées à la tâche normale d'enseignement des professeurs et constituent donc une activité d'appoint. Pour éviter de dispenser de la formation à rabais, nous avons tenté de corriger cette situation en dégageant le professeur d'une charge de cours (45 heures) lorsqu'il réalise des activités d'une durée équivalente, mais cette solution pénalise les départements où le professeur ainsi dégagé est remplacé par un chargé de cours (un contractuel). En ce sens l'intégration des activités des professeurs dans le cadre de la promotion collective à leur charge normale d'enseignement et de recherche demeure à l'ordre du jour. Cependant, des progrès se font. Par exemple, en dépit de l'indifférence totale manifestée par le ministère de l'Éducation du Québec, l'UQAM a dégagé depuis deux ans des sommes modestes mais significatives (\$ 70 000 en 1979-1980) pour encourager le développement de la recherche liée au service à la collectivité. Elle a ainsi contribué à la reconnaissance de la légitimité et de la spécificité de ce type de recherche.

Une autre interrogation a trait à la qualité de notre intervention, qu'il s'agisse de la valeur scientifique de la recherche ou de la qualité académique des enseignements offerts. À l'UQAM, une fois admise la légitimité des activités de promotion collective et l'opportunité de lui octroyer des ressources financières additionnelles en dépit du refus systématique du ministère de l'Éducation du Québec d'accorder le moindre financement, ces interrogations sur la qualité de notre intervention se sont soldées par la mise en place d'une procédure relativement lourde d'évaluation des projets de service à la collectivité, intégrée aux mécanismes réguliers d'évaluation de la qualité de l'enseignement (Sous-commission des études de 1er cycle) ou de la recherche (Comité d'aide financière aux chercheurs). Au nom d'une nécessaire intégration de la mission de service à la collectivité aux missions traditionnelles d'enseignement et de recherche, *on risque d'enlever à la mission de service à la collectivité la marge de manoeuvre qui lui est indispensable pour se développer*. C'est là un problème que nous n'avons pas encore vraiment résolu. Et l'hypothèse qu'avancent certains de transformer les activités du

protocole en activités créditées — compte tenu du cadre institutionnel fort contraignant qui règle-
mente ces activités — n'est pas de nature à calmer
nos appréhensions.

L'impact de la promotion collective sur l'Université

Un dernier élément d'évaluation que nous ne
voulons pas laisser de côté a trait à l'impact des
activités de promotion collective sur l'Université.
Compte tenu de la marginalité de nos ressources
jusqu'à date et du caractère récent du protocole, il
est encore trop tôt pour avancer quoi que ce soit de
définitif. Cependant, des observations que nous
avons faites nous incitent à formuler l'hypothèse
que les activités de promotion collective, si elles
dépassent le seuil de la marginalité, auront des
impacts sur l'enseignement et la recherche uni-
versitaire. Soulignons entre autres :

— Meilleure connaissance du milieu par les
universitaires, et donc une recherche universitaire
plus pertinente, davantage enracinée dans le réel, ce
qui en renforce le caractère expérimental ;

— Revalorisation du caractère interdiscipli-
naire de la recherche suite au type de demandes que
formuleront les organismes du milieu et du type de
démarche que ces demandes impliquent ;

— Enseignement universitaire davantage axé
sur une compréhension des problèmes sociaux et sur
le développement de l'aptitude des étudiants à y
faire face éventuellement ;

— Revalorisation des dimensions pédagogiques
de l'enseignement »¹³.

La réalisation de travaux ou de thèses par des
étudiants en sciences biologiques, en environnement
ou en histoire, la réalisation d'activités de synthèse
par des étudiants en histoire, la redéfinition de
certains contenus d'enseignement en sciences bio-
logiques suite à des recherches appliquées sur le
bruit ou la vision sont autant d'indices qui tendent à
confirmer nos hypothèses.

CONCLUSION

Au delà de ces indices, l'enjeu est, à notre avis,
celui d'une nécessaire transformation de l'ensemble
de l'Université, d'une redéfinition des relations
entre l'Université et la majorité populaire, dans une

perspective d'appropriation par les travailleurs de
leur propre projet éducatif. C'est également en ces
termes que le rapport Bélanger-Daoust posait le
problème il y a quelques années :

« Ce qui est en jeu, croyons-nous, c'est la redécouverte de
sa fonction critique et l'invention des fonctions nouvelles
que l'Université doit assumer dans une société dont elle
devient de moins en moins capable de servir les
aspirations profondes et les intérêts communs. Le
problème de l'interdisciplinarité et de la relation de
l'homme au savoir est devenu, dans notre société, un
problème énormément politique, au sens le plus large du
terme. Pour y faire face, il faudra que s'accroisse la
tendance, déjà amorcée dans certains services d'édu-
cation des adultes, à introduire au débat d'autres voix que
celle des seuls professeurs et administrateurs d'université
et à développer des liens organiques entre l'université et
les autres agents responsables de transformations »¹⁴.

Michel Lizée

Service de l'éducation permanente
Université du Québec à Montréal

¹ Protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ sur la formation
syndicale, Montréal, 1976, p. 4. Les citations suivantes sont
également extraites du même protocole d'entente.

² Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ, *Troisième rapport
annuel 1978-1979*, Montréal, 1979.

³ Dulude, Yves, Gladu, Pierre, Routhier, Robert et Lizée,
Michel, *La mission « Service à la collectivité de l'Université.
Document préparé à l'intention du Conseil des universités, s.l.,
1977, p. 34.*

⁴ En toute justice, il faut dire que la situation a évolué
favorablement depuis, particulièrement en santé et sécurité au
travail, suite à l'implication d'universitaires auprès des
syndicats dans le cadre entre autres des COSH (Committees for
Occupational Safety and Health).

⁵ Voir notamment Lois Gray, « Labor Studies Credit and
Degree Programs : A Growth Sector of Higher Education », *Labor
Studies Journal*, Vol. 1, No. 3, Winter 1977, pp. 235-245.

⁶ Voir entre autres Mel Lieberthal, « On the academization
of Labor Education », *Labor Studies Journal*, Vol. 1, No. 3,
Winter 1977, pp. 235-245.

⁷ *Préambule du Protocole d'entente UQAM-CSN-FTQ sur la
formation syndicale*, Montréal, 1976, p. 4.

⁸ Nous songeons plus particulièrement ici aux protocoles
d'entente signés par la Faculté de l'éducation permanente de
l'Université de Montréal et la FTQ et celui signé par l'Université
de Sherbrooke et l'Union des producteurs agricoles (UPA).

⁹ Statistique-Canada, *La population active*, décembre 1979
(Cat. 71-001), Ottawa, 1980, p. 23.

¹⁰ Pichette, Michel, *L'Université pour qui ? Démocratisation du
savoir et promotion collective*, Montréal, 1979, p. 52.

¹¹ Comité sur les objectifs de la recherche universitaire, *Rapport à la Commission de la recherche universitaire du Conseil des universités du Québec*, Québec, 1974, p. 69.

¹² Dulude, Yves et al. *La mission « Service à la collectivité » de l'Université. Document préparé à l'intention du Conseil des Universités*, s.l. 1977, p. 34.

¹³ *Ibid*, pp. 37-38.

¹³ Bélanger, Paul et Daoust, Gaétan, *L'Université dans une société éducative. Rapport du comité d'étude sur l'éducation des adultes commandité par la conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec et le Conseil des universités du Québec*, s.l., tome I, pp. 282-283.