

International Review of Community Development Revue internationale d'action communautaire



Formation syndicale et université Union Education and the University Formación sindical y universidad

Julio Fernandez

Numéro 3 (43), printemps 1980

Formation et éducation populaire

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1034992ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1034992ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (imprimé)

2369-6400 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Fernandez, J. (1980). Formation syndicale et université. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (3), 81-88. <https://doi.org/10.7202/1034992ar>

Résumé de l'article

L'article décrit les difficiles rapports entre l'Université et les organisations syndicales. Après plusieurs démarches de connaissance mutuelle et de rapprochement, une « entente » a pu être signée entre la Faculté d'éducation permanente (FEP) de l'Université de Montréal et la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ). La description détaillée de cette entente, de ses principales caractéristiques, ainsi qu'une brève évaluation des premiers mois d'application de cette entente complètent l'article.

Formation syndicale et université

J. Fernandez

UNIVERSITÉ ET ORGANISATIONS OUVRIÈRES: UNE VIEILLE PROBLÉMATIQUE

Le rapprochement entre l'université et le milieu syndical soulève depuis longtemps des problèmes importants qu'il faut examiner préalablement à l'approfondissement d'un tel rapprochement. Les difficultés pour mettre en contact ces deux mondes dépassent largement les préjugés ou les stéréotypes qui peuvent exister.

Dans une étude ¹, nous avons déjà signalé ces difficultés qui, par ailleurs, sont assez semblables à celles qu'on rencontre dans les rapprochements de l'université avec tous les milieux qui ne sont pas traditionnellement rejoints par elle.

1. Les milieux syndicaux se sont habitués depuis longtemps à ne pas tenir compte de l'université. Celle-ci est presque totalement absente dans ces secteurs qui ont résolu de faire abstraction de l'université dans leurs luttes. Cette situation résulte de l'existence dans une institution comme dans l'autre, d'un préjugé de méfiance et souvent d'incompréhension vis-à-vis d'un tel rapprochement, bien que le monde syndical reconnaisse qu'il peut compter sur le soutien solidaire de quelques universitaires. Cependant ces rares exceptions sont des "épisodes isolés" qui ne reflètent que l'intérêt et les conceptions progressistes de quelques individus.

2. Souvent les milieux syndicaux se sentent utilisés par les universitaires comme un terrain de pratique ou de recherche sans que ces interventions ne soient traduites par un profit pour leurs membres. Ils se sentent désappropriés de leur propre expérience.

3. Pour les milieux syndicaux, l'université est productrice et dépositaire d'un savoir et d'une expertise dont ils ont besoin et ils sont intéressés à les avoir, mais dans un cadre de respect institutionnel.

Dans ce contexte, nous nous posons des questions. Vaut-il la peine de consacrer des efforts pour produire ce rapprochement université-milieux populaires, dans quelles conditions et comment ?

Voilà les réponses que nous avons trouvées :

Un savoir et une compétence inutilisés: pourquoi ?

Les universités sont des centres de production et de communication d'un savoir dont le monde syndical a besoin. Ce savoir est là, disponible à ceux qui ont les instruments nécessaires pour l'adapter à leurs besoins et pour le payer. Jusqu'à maintenant, comme on l'a souvent répété, ce savoir et cette expertise sont plus utilisés par les gouvernements et par les entreprises que par les milieux

populaires et syndicaux qui n'ont ni les ressources, ni les instruments leur permettant d'y accéder, même s'ils contribuent au financement de l'université. Dans ce contexte, l'université est une source d'énergie potentielle pour le monde syndical mais elle reste passive et hors d'atteinte. Par ailleurs, l'université est tributaire du milieu social qui la nourrit et lui permet d'évoluer. Elle ne peut ni rester à l'écart ni être éternellement sélective dans le choix de ses partenaires sociaux privilégiés. Les milieux syndicaux constituent pour beaucoup d'universitaires un terrain naturel d'apprentissage et de recherche qui reste inaccessible par l'effet de l'éloignement institutionnel.

Nos observations nous enseignent que ce qui est en question, c'est le partage du pouvoir de contrôle sur l'orientation et sur l'utilisation des ressources universitaires et syndicales, plus que leur utilité et dans bien des cas leur complémentarité. Dans le domaine du contrôle, principalement quand il a des connotations politiques, tant l'université que les syndicats sont très jaloux de leur indépendance.

Ces données ont naturellement marqué notre démarche et mis en évidence les enjeux institutionnels : une collaboration entre des institutions prêtes à donner et à recevoir mais, dans un cadre très net de respect de leur indépendance.

Les conditions

Les principales conditions imposées par le mouvement syndical au rapprochement avec le monde universitaire sont :

- a) Que le rapprochement ait un caractère de collaboration inter-institutionnelle et que les termes réels de celle-ci soient définis et stipulés par une entente formelle.
- b) Une deuxième condition "sine qua non" est que l'université accepte que toutes les activités possibles de collaboration restent sous le contrôle des milieux syndicaux, c'est-à-dire en accord avec ses priorités tant politiques qu'idéologiques; ce contrôle doit assurer que l'orientation et la nature des actions possibles répondent aux besoins des militants syndicaux

et des membres, tels que définis par les instances.

- c) Les universitaires appelés à travailler dans les syndicats doivent être disposés à apprendre, à connaître et à respecter les milieux syndicaux, à connaître leurs formes d'expression, leurs problèmes concrets. Ils doivent avoir une attitude d'ouverture et d'écoute envers la réalité syndicale tout en évitant de reproduire les formes de connaissance, d'interprétation et d'action propres à l'académisme universitaire. A une connaissance globale théorique et parfois dilettante de la réalité (approche déductive), le monde syndical oppose ses luttes et ses praxis quotidiennes (approche inductive).
- d) Une quatrième condition recouvre partiellement la précédente et se réfère à la "lecture" qu'on pourra faire de la réalité et aux grilles d'analyse (surtout idéologiques) utilisées pour appréhender celle-ci. Les syndicats insistent sur le fait que ces grilles doivent être celles qu'utilisent les milieux syndicaux et qui ne sont pas nécessairement celles utilisées à l'extérieur.

Le comment ? une démarche patiente et cohérente

Notre démarche d'approche du monde syndical commence en 1976 et elle faisait partie des activités de l'Atelier de promotion collective de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal² et elle se voulait une activité de recherche-action. Il faut signaler aussi qu'il ne s'agit pas d'un travail de pionnier dans ce domaine : l'Université du Québec à Montréal avait déjà signé un protocole d'entente avec deux centrales syndicales (CSN-FTQ) en 1976.

a) De la méfiance et de la froideur

Les essais pour établir des liens de collaboration entre la FEP et le milieu syndical datent de 1971. A cette époque, des syndicalistes avaient pris contact avec la faculté dans l'intention d'ouvrir une discussion sur les possibilités de contribution

du Service de l'éducation permanente (SEP) de l'époque en milieu syndical. L'initiative venait des syndiqués et la demande était assez précise : on demandait qu'une personne ayant une compétence particulière soit affectée à l'éducation syndicale.

Très vite, les amorces des contacts entamés à cette époque vont s'effacer pour laisser dans le milieu de l'éducation syndicale une image négative de l'Université de Montréal.

C'est ainsi que notre démarche, cinq ans après, a été reçue avec une certaine méfiance et avec froideur. Pour les milieux syndicaux, même si la conjoncture avait changé, l'expérience ratée de 1971-1972 était toujours récente. Ils se posaient des questions sur nos intentions, ils ne savaient pas si elles étaient seulement personnelles ou institutionnelles. Ils se posaient aussi des questions sur la portée exacte de nos efforts pour développer des actions de collaboration.

Il est évident que cette méfiance et ce désintérêt primitifs ont conditionné directement notre approche de la réouverture du dossier et notre stratégie.

b) Une période de familiarisation

En suivant le mandat que nous avons de développer l'axe de recherche sur la promotion collective, nous avons envisagé l'approche du monde syndical en poursuivant principalement des objectifs de recherche. Mais dès les premiers contacts, nous nous sommes rendu compte que, pour les responsables de la FTQ avec qui nous devons travailler, les buts de la recherche étaient insuffisants; ils s'attendaient à une collaboration plus large.

Ceci nous a amené à élargir nos objectifs de départ à deux objectifs complémentaires :

1. Nous familiariser avec le milieu syndical, le connaître et nous faire connaître par eux pour définir un projet de recherche dans le domaine de l'éducation syndicale valable pour le Bureau de la recherche et pour la FTQ.
2. Envisager les possibilités de collaboration entre la FEP (et, éventuellement, l'université) et le milieu syndical en partant de cette expérience de familiarisation.

Connaître et se faire connaître

Nous partions avec un handicap, comme nous l'avons souligné : l'éloignement existant entre ces deux milieux et, en conséquence, l'absence d'une bonne connaissance mutuelle qui dépasse les efforts de quelques professeurs. Nous ressentions aussi que nos connaissances des milieux syndicaux étaient faibles et superficielles et, dans ce sens, nous confirmions les jugements avancés par les militants syndicaux avec qui nous avons eu des échanges à l'occasion d'une recherche antérieure : "en général, les universitaires ont une connaissance livresque des milieux populaires, y inclus les syndicats" ³.

Pour corriger cette faiblesse, nous nous étions donné six mois pour nous familiariser avec le monde syndical et atteindre deux objectifs spécifiques : connaître et nous faire connaître. Le premier objectif était motivé par une prise de conscience : nous avons, jusqu'à ce moment-là, observé le mouvement syndical de l'extérieur, et même si nous arrivions à identifier des secteurs importants et intéressants pour nos projets, il fallait les connaître davantage. Le secteur qui nous attirait le plus était celui de la formation syndicale, qui nous paraissait plein de points communs avec les préoccupations du Bureau de la recherche et de l'Atelier de promotion collective de la Faculté. L'accomplissement de cet objectif spécifique devait, aussi, nous fournir un vécu du monde syndical, fondamental d'après nous, pour rejoindre cette bonne connaissance et cette compréhension que nous recherchions.

Le deuxième objectif spécifique (nous faire connaître) devait nous permettre de faire tomber quelques barrières qui s'opposaient à la collaboration universitaire et étaient le résultat de contacts antérieurs malheureux qui avaient créé des préjugés et des stéréotypes négatifs; nous pensions qu'ils étaient dépassables dans la mesure où une connaissance mutuelle se faisait et que, dans un dialogue actif et constructif, se jetaient les bases d'une collaboration institutionnelle plus permanente. Il fallait démontrer empiriquement que nous avions quelque chose de valable à apporter, que nous avions la capacité de nous

adapter et que notre travail pouvait être une collaboration utile au mouvement syndical.

Deux considérations ont présidé à tout notre processus de rapprochement : notre collaboration devait répondre aux besoins du milieu syndical et nous devons définir la nature de notre collaboration avec la pleine participation de celui-ci.

Le plan d'action présentait les étapes suivantes :

1. Nous intégrer aux activités éducatives développées par la FTQ pour nous familiariser avec l'esprit qui les animait, avec les aspects techniques propres à l'éducation syndicale et avec les problèmes auxquels ils font face. Cette intégration devait nous permettre de connaître la FTQ, d'élaborer un projet de recherche valable pour les deux institutions comme expérience pratique de collaboration possible, nous faire connaître et vaincre les réticences que peuvent provoquer nos projets.
2. Chercher, avec la FTQ les éléments de réponse capables de définir un mode de collaboration effective entre la FEP et cette centrale et éventuellement avec d'autres centrales.
3. Chercher, dans la pratique d'une telle coopération, les éléments théoriques nécessaires pour faire avancer la réflexion autour de la promotion collective comme effet de l'intervention universitaire (un nouveau rôle universitaire) et comme facteur définissant les pratiques d'éducation permanente. Pendant six mois nous avons vécu et travaillé en collaboration avec les responsables de la formation syndicale. Notre formation en éducation d'adultes était la base de notre participation au développement du programme de formation de formateurs⁴.

Le contact avec ces formateurs naturels est révélateur pour des universitaires comme nous. Deux phénomènes se produisent. Primo, le savoir acquis dans le monde universitaire, abstrait et théoriquement très cohérent, devient faible et relatif. Quand il est interpellé par le concret, ce

savoir devient coriace et son assouplissement demande des efforts importants.

Nous nous disions à ce moment-là que la réponse à cette situation pouvait être soit une attitude nous permettant de nous réfugier derrière les remparts de la théorie et de rester toujours clairvoyant mais distant et inefficace, soit de nous dépouiller des préjugés et prédispositions universitaires et d'adopter le même rythme de croisière qu'eux. La première réponse sauvegardait notre statut et notre ignorance pratique et coupait le dialogue. Dans ces situations, la communication horizontale n'est plus possible, la dépendance s'installe et les intérêts et attentes des praticiens et de l'universitaire se dissocient pour devenir presque irréconciliables. Donc inutilisables dans une perspective de satisfaction des besoins émergeant des pratiques de formation. La deuxième réponse nous ouvrirait des portes pour collaborer avec ces praticiens.

Nous constatons aussi que l'approche théorique, si chère aux universitaires, est utile au praticien mais il n'est pas toujours intéressé à la recevoir. Souvent il ne veut pas spéculer sur des problèmes mais trouver des réponses concrètes et opérationnelles. Cette approche "collée à la réalité", comme on la présente souvent, demande une disposition spéciale et une grande souplesse à l'universitaire. La communication au niveau d'expériences est plus riche et plus complète que la communication verbale qu'utilise le monde universitaire. Mais pour réussir cette communication d'expérience, il faut être impliqué dans des expériences et il faut être capable de savoir lire chaque geste posé à chaque moment précis. Dans le domaine de la formation, nous constatons que le praticien est capable d'apprendre et d'enseigner en pratiquant, sans se rattacher à un paradigme théorique (modèle d'essai et d'erreur).

Mais il faut remarquer aussi que cette approche du praticien peut devenir aliénante. Quand un praticien est submergé et encombré par la pratique, il devient son esclave et il perd sa capacité de la maîtriser et de la réinventer. Le retour critique est difficile, le renouvellement presque impossible, la sclérose est proche.

Ce mouvement dialectique entre la théorie et la pratique (ci-haut décrit) est fondamental pour

l'établissement d'un équilibre dans les pratiques de formation; le monde universitaire doit se situer dans cette dialectique; la briser entraînerait un appauvrissement aussi bien de la théorie que de la pratique.

Nous nous faisons la réflexion suivante à ce moment-là : dans la mesure où les intellectuels universitaires se feront éduquer par ceux qui font l'histoire, ils pourront continuer à la décrire, à l'expliquer et à la connaître (comme ils le font par office) mais ils pourront aussi intervenir directement.

Ces réflexions et constatations nous amenaient à confirmer notre hypothèse de départ; à certaines conditions, il y a une collaboration possible et spécifique pour les gens de formation universitaire dans le domaine de l'éducation syndicale. L'entraînement poussé vers les tâches de conceptualisation peut devenir une contribution fort importante pour alimenter les pratiques de formation syndicale, dans la mesure où elles sont doublées par la pratique.

c) Une collaboration expérimentale

La période de familiarisation achevée avec succès, nous avons commencé la deuxième étape qui devait être l'expérimentation d'un mode de collaboration particulier entre ces deux organismes, formalisée par une entente officielle, pour une période de temps précise à la fin de laquelle on devait faire un bilan permettant un engagement plus permanent. Nos intentions de développer un projet de recherche restaient en vigueur et s'intégraient dans cette recherche-action destinée à mettre à l'épreuve la capacité d'adaptation de ces deux institutions.

Cette collaboration devait réunir trois caractéristiques qui devenaient à leur tour des conditions préalables à sa réalisation :

1. Etre *spécifique* : la collaboration que la FEP et l'université apportent au mouvement syndical doit être *universitaire* et porter sur les domaines où l'université a traditionnellement eu un développement particulier : la recherche appliquée, l'enseignement dans des disciplines particulières, l'élaboration théorique, etc.

2. Etre *valable et solidaire avec les objectifs du mouvement* : nos activités de collaboration doivent répondre aux besoins du monde syndical tels qu'il les définit lui-même.

3. Etre *enrichissante pour l'université* : les contrats entre la FEP et les syndicats doivent enrichir aussi les pratiques de la FEP et celles de l'université. Dans ce sens, la collaboration avec les organisations ouvrières devrait fournir des éléments de réflexion ainsi que des modèles de pratique éducative et d'intervention nouveaux à l'intention des milieux différents de ceux habituellement rejoints par l'université.

L'ENTENTE FEP-FTQ

Il a fallu treize mois pour préparer et signer le premier protocole d'entente entre la Fédération des travailleurs du Québec et la Faculté de l'éducation permanente. Ce temps fut consacré principalement à concerter les parties autour d'un document final.

Le cadre général

Le protocole d'entente se situe dans un cadre général d'entente entre la FEP et les centrales syndicales. Ceci pour différents motifs :

- a) Pour signifier la volonté de la FEP d'élargir ce type d'ententes à l'ensemble du mouvement syndical et marquer le caractère pionnier et expérimental de cette première expérience pour l'Université de Montréal.
- b) Pour établir un cadre de référence général à une collaboration future entre l'université et le mouvement syndical tout en spécifiant l'objectif, les caractéristiques de la collaboration, les domaines et les tâches.

L'objectif

L'objectif donné à cette entente est de "mettre à la disposition des travailleurs, par l'intermédiaire des centrales syndicales et plus spécifiquement leurs services d'éducation et de recherche, les ressources humaines et techniques de la FEP et de l'Université de Montréal dans le cadre d'activités élaborées et réalisées par le mouvement syndical".

Caractéristique de la collaboration université-syndicats

Les caractéristiques définissent les responsabilités, l'insertion des pratiques de collaboration et énoncent les champs de collaboration : "Les organisations syndicales sont les premières responsables de la formation syndicale de leurs membres. De ce fait, les contributions de l'université doivent pouvoir répondre aux besoins des travailleurs tels qu'exprimés par leurs organisations." "Les apports de la FEP à la fonction syndicale couvrent les domaines comme la recherche appliquée, l'enseignement disciplinaire et multidisciplinaire (principalement les activités non créditées) et le support technique".

Les domaines de collaboration

La spécificité "universitaire" de cette collaboration est définie

quand on établit les domaines de réalisation : la recherche, l'enseignement et le support technique.

Le cadre général des ententes spécifie et justifie la nature de la collaboration dans chaque domaine :

"Les activités de *recherche* sont un domaine important de collaboration. Le savoir qu'elles produisent peut supporter et enrichir la pratique ouvrière et syndicale. Les demandes engendrées par cette pratique peuvent aussi guider dans un sens démocratique les orientations de la recherche".

"Les collaborations en termes d'*enseignement* où la FEP a développé une expertise particulière permettront des activités de formation à l'intérieur des programmes de formation des centrales en utilisant les ressources universitaires (lorsque les intérêts des centrales et les capacités de la FEP peuvent s'accorder)".

"La FEP, par sa nature particulière d'organisme universitaire de liaison entre l'université et le milieu, cherchera dans le cadre de ces ententes à susciter la collaboration d'autres ressources à l'intérieur de l'université".

Un relais

Le protocole d'entente se veut un *instrument de travail de caractère institutionnel* capable de mettre en contact l'université et les organisations ouvrières. Il définit ses tâches comme celles d'un relais. Ceci suppose un enracinement solide dans les deux pôles : dans les syndicats et dans l'université, une connaissance approfondie des deux milieux, de leurs besoins, de leurs possibilités d'interaction et de leurs particularités, principalement ceux qui sont réfractaires les uns envers les autres. Cette connaissance de deux milieux doit fournir la compétence à cet instrument de relais pour réaliser les activités de codage et décodage nécessaires à une communication effective entre ces deux mondes distants. Pour assurer une connaissance complète de deux milieux, on ajoute une tâche de collaboration directe à la FEP lui permettant de prendre contact directement avec le monde syndical et ses particularités.

Un premier pas

La FEP a aussi été définie comme un organisme universitaire de « couplage » entre l'université et le milieu. Et son histoire et son développement en témoignent. Les relations FEP-milieux ont atteint significativement des clientèles universitairement captives. Ses étudiants, dans une proportion importante, sont des anciens universitaires ou des gens qui, ayant interrompu leur formation au secondaire pour aller sur le marché du travail, reviennent à l'université pour actualiser un vieux projet. Les relations avec des milieux réellement non servis auparavant par l'université ou non acculturés préalablement à la culture universitaire sont rares. L'entente avec la FTQ dans ce sens constitue un premier pas de caractère institutionnel. Pour être plus précis, nous devons ajouter que l'ensemble des activités de l'Atelier de promotion collective constitue presque la totalité des contacts entre la FEP et les milieux traditionnellement non rejoints par l'université.

Par le biais de l'entente, la FEP espère favoriser les projets susceptibles d'enrichir autant les pratiques de la FEP et, par extension, celles de l'université, que les pratiques de la FTQ. Elle pourra y puiser des éléments de réflexion et des modèles éducatifs nouveaux aptes à rejoindre d'autres populations et ceci viendra consolider ses efforts pour orienter la formation initiale régulière dans une perspective d'éducation permanente et de promotion collective.

Cette entente doit être aussi pour l'université un antécédent empirique formé par de multiples expériences concrètes de collaboration qui favorisent le dépassement de cette première étape d'engagement partiel (FEP) pour arriver à la signature des ententes entre l'université et les centrales syndicales.

Le fonctionnement

La FEP fournit les ressources humaines et financières nécessaires au fonctionnement de l'entente. Un responsable, payé par elle, assume les tâches de coordination. La FEP s'engage aussi à élargir la collaboration à l'ensemble de l'université "pour assurer et favoriser la participation des membres du corps professoral et autres spécialistes de l'Université de Montréal à des activités, dans le cadre de cette entente, visant à concrétiser la mission de service à la collectivité de l'Université de Montréal".

Un comité conjoint permanent FEP-FTQ assure l'application de l'entente et la liaison entre les organismes concernés. Ce comité conjoint est autonome et constitue un organisme distinct des organismes signataires de l'entente. Il est formé de quatre personnes : deux provenant de la FEP et deux provenant de la FTQ. Le coordonnateur y siège à titre de secrétaire exécutif. Le financement des activités de collaboration doit être assuré par le comité qui a comme mandat de faire les démarches nécessaires auprès des organismes publics ou auprès des financiers. Un financement minimal de base est assuré par la FEP et la FTQ.

BILAN DE L'EXPÉRIENCE ACCUMULÉE

Le protocole d'entente va fêter son premier anniversaire et il a permis de vivre des difficultés, de faire des apprentissages, d'accumuler de l'expérience.

a) les interventions

Les interventions, même si elles sont modestes, ont atteint un degré de développement satisfaisant. Il faut signaler qu'elles ont commencé avant que le protocole ne soit signé. Nous pouvons déterminer deux types d'intervention : participation au développement des activités de formation et développement conjoint des dossiers.

Le développement d'activités de formation

La FEP a collaboré activement dans le développement de deux activités.

1. La formation de formateurs pour la formation de délégués de département. Cette collaboration

constitue notre point de contact avec la FTQ tel que nous le signalions plus haut. Nous avons participé dès le début à la mise sur pied du programme de formateurs.

Quatre tâches nous ont été assignées :

— observation lors des sessions de formation afin de fournir aux animateurs un support d'encadrement ;

— animation de sessions de formation ;

— participation aux réunions de travail destinées à introduire les changements au programme de formation que les différentes expériences exigeaient ;

— effort de conceptualisation permettant de décrire la session et les mécanismes psycho-socio-pédagogiques qui interviennent.

Actuellement circule dans les milieux proches de l'éducation à la FTQ un document de travail qui se veut une base de discussion. Il est le fruit de deux ans de participation au programme de formation de formateurs. Nous sommes sûrs qu'un tel document de travail est un instrument de travail attendu et nécessaire pour les responsables de la formation syndicale.

2. L'Atelier de promotion collective a lancé les activités de préparation à la retraite à la FTQ. Un responsable de l'atelier a consacré les trois quarts de son temps pendant la première année (1978) à mettre sur pied huit sessions de formation rejoignant 200 participants. La deuxième année, un volume d'activités semblable a été programmé. La collaboration du responsable détaché par l'Atelier de promotion collective se matérialise dans un premier temps par l'organisation, l'animation et l'évaluation des sessions et par sa participation à l'élaboration des outils de formation. Dans un deuxième temps et tout en suivant le chemin tracé au départ, la collaboration de la FEP s'efface. La FTQ est en mesure actuellement de s'occuper complètement du dossier et de le développer de façon autonome.

3. Deux autres activités impliquant des professeurs de l'université sont en cours. Un professeur de la faculté de médecine a été détaché par son département (une journée par semaine) pour travailler à l'implantation et à la réalisation d'une activité de formation sur le bruit. Il agit comme personne ressource pour l'élaboration d'instruments de for-

mation et il fournit une contre-expertise syndicale en réponse à des études patronales sur la surdité dans certains secteurs. Un autre professeur, du département de sociologie, travaille à mettre au point un modèle de sessions en relations humaines qui réponde aux besoins des syndicats.

4. Finalement, la FEP a mandaté un des ses professeurs (chargé de cours) pour qu'il développe, avec le syndicat, un cours d'introduction aux méthodes de travail. Il était, au départ, conçu comme une adaptation d'un cours donné par la FEP. Un groupe de travail conjoint fut mis sur pied pour bâtir ce cours et l'engagement de la FEP durera jusqu'au moment où le syndicat en question sera en mesure de développer, de façon autonome, ce cours.

Développement conjoint de dossiers

Très liée à la formation, cette collaboration s'est matérialisée en deux interventions : le développement du dossier "préparation à la retraite" qui, entre autres choses, a permis la production d'un document de travail destiné à la sensibilisation des milieux syndicaux et à la promotion de cette problématique.

En deuxième lieu, nous avons été présents dans le développement du dossier "formation" à la FTQ, soit par notre présence dans des comités, réunions de travail, sessions de formation, soit par des efforts pour conceptualiser certaines pratiques de formation.

b) Les difficultés

Même si elles ne sont pas nombreuses, ni fréquentes, elles sont très caractéristiques de ce type d'action. La plus importante, relativement, est celle qui résulte des difficultés de communication entre les intervenants universitaires et ceux du monde syndical.

Nous voyons là plusieurs aspects :

1. Les intervenants universitaires, même si intellectuellement ils sont solidaires avec le mouvement ouvrier, ont de la difficulté à adapter leur mode de fonctionnement académique. Ceci se traduit par l'utilisation de catégories et d'un langage abstraits pour faire

face à la réalité. Leur approche déductive heurte l'approche inductive des responsables syndicaux. Il est difficile pour les universitaires de traduire leur savoir ou les théories qu'ils utilisent dans des mots simples et dans des réponses concrètes et pratiques aux problèmes qui se présentent.

2. Une autre difficulté rencontrée chez certains universitaires est leur faible capacité d'écoute du milieu et de ses besoins. La lecture partielle de la réalité dans laquelle vivent les travailleurs favorise la promotion d'idéologies ou de projets (parfois d'ordre politique) qui ne collent pas aux milieux syndicaux.
3. En étroite liaison avec ce qui précède, nous observons la reproduction d'attitudes paternalistes et parfois même des ébauches de projets hégémoniques venant d'universitaires engagés idéologiquement; cet engagement idéologique ne correspondant pas à celui du mouvement syndical est une source de conflits.
4. Nous observons aussi que la FTQ a de la difficulté à s'approprier cet instrument qu'est l'entente, soit parce qu'elle n'a pas une perception claire des besoins qui pourraient être comblés par les ressources universitaires, soit par une réaction de prudence qui, suivant les réflexes ouvriers, permet au temps d'agir et de clarifier les choses.

CONCLUSION

A l'université et à la FEP, l'entente a été bien reçue mais elle reste une activité marginale et un domaine d'action qui attire plutôt des universitaires eux aussi marginaux. Et ceci est normal à ce stade du développement. La FTQ, malgré son rythme prudent, manifeste, au moins verbalement, une volonté politique d'utiliser au maximum les ressources universitaires.

Cette année nous a ouvert quelques pistes de fonctionnement que nous pouvons exprimer de la façon suivante :

1. Toute activité de collaboration doit être étro-

tement encadrée par les milieux syndicaux. C'est la seule façon d'assurer une utilisation efficace des ressources universitaires et d'éviter les difficultés.

2. Toute collaboration doit être une entreprise conjointe dès ses débuts et elle doit avoir comme but l'autonomie du mouvement syndical, c'est-à-dire que les universitaires doivent se faire à l'idée qu'ils vont produire quelque chose dont les syndicats pourront assumer complètement le contrôle.
3. Le monde syndical est riche en enseignement pour les universitaires. Il peut devenir une source de renouvellement importante pour ceux qui n'ont jamais confronté leurs théories à la réalité vivante dans la mesure que permet la jonction entre une réflexion théorique et une pratique concrète.

Finalement, nous pouvons dire que malgré sa modestie, l'entente est pour le moment un instrument de plus au service du processus constant d'appropriation des outils culturels et scientifiques dont le monde ouvrier a besoin pour se défendre et s'épanouir.

Julio Fernandez
*Bureau de la recherche
Faculté de l'éducation
permanente
Université de Montréal*

NOTES

¹ Fernandez, Julio, « *L'université et les milieux populaires : perspectives et attentes* » Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal, 1975.

² Il faut signaler qu'au début, l'ouverture du dossier fut présentée à la faculté comme une activité de recherche mise de l'avant par nous, chercheurs du Bureau de la recherche de la FEP.

L'atelier est formée par une équipe dont le mandat est de développer des actions de support à la promotion collective.

³ cf. Fernandez, Julio, op. cit., p. 45.

⁴ Voir dans ce numéro l'article de Michel Blondin.