

ARTICLES

ALPHABÉTISATION POPULAIRE EN MILIEU DE TRAVAIL FRANCO-ONTARIEN

Yvan Comeau

Université Laval

Résumé

Cet article présente l'expérience d'alphabétisation en milieu de travail du Centre d'Alphabétisation de Prescott (CAP) dans trois entreprises, afin d'en comprendre les facteurs de réussite. Malgré une démarche commune d'implantation et de recrutement dans les trois entreprises, l'expérience ne s'est avérée un succès que dans un cas. L'auteur présente d'abord la spécificité de l'analphabétisme et de l'alphabétisation des travailleurs franco-ontariens. Puis, les entreprises sont décrites, de même que les innovations liées à l'organisation du travail les ayant incitées à mettre de l'avant une formation de base. Le récit de l'arrivée du CAP dans les trois entreprises et du recrutement expose les faits saillants du démarrage des activités. Il ressort de l'analyse que ce sont les dynamiques particulières des rapports sociaux entre les partenaires en alphabétisation en milieu de travail qui permettent de comprendre en quoi l'arrivée du CAP et le recrutement ont été différents dans chacune d'elles. Plus concrètement, au moins cinq phénomènes ont été favorables à l'alphabétisation dans l'une des entreprises: la bonne foi des dirigeants, la volonté commune de l'entreprise et du syndicat, la motivation du comité responsable, les interactions harmonieuses qu'a pu établir l'alphabétiseur et l'approche populaire du CAP.

Abstract

This article relates the experience of teaching adult literacy in the workplace by Centre d'alphabétisation de Prescott (CAP) in three workplace settings, for the purpose of understanding their success-related factors. Despite similar procedures in all three locations, the experience succeeded in one case only. First, the author outlines the specifics of literacy and illiteracy among Franco-Ontarians. Second, the work settings are described, as well as the innovations which led to basic skills training requirements. A brief description of implementation and recruiting procedures provides additional background. The analysis shows that many of the differences between the cases can be explained by the particular dynamics between social groups in each location. Five conditions have been identified as facilitating success: good faith among managers; commonality of goals between labour and management; high motivation of committee members; the ability of facilitators to establish good rapport; and the popular approach used by CAP.

Cet article identifie les incidents critiques relatifs au démarrage de l'alphabétisation en milieu de travail et ce, à partir de l'expérience réalisée par un organisme communautaire, le Centre d'alphabétisation de Prescott à Hawkesbury.

Cette expérience s'est déroulée dans trois entreprises situées dans l'est de l'Ontario où se retrouvent 40% des francophones de la province. Nous présentons d'abord la problématique de l'analphabétisme des travailleurs franco-ontariens. Puis, nous situons historiquement les initiatives récentes d'alphabétisation au travail en Ontario français, dont celle du CAP. Ensuite, nous décrivons les entreprises et les faits saillants du début des activités d'alphabétisation dans chacune d'elles. Enfin, nous proposons une analyse des phénomènes ayant contribué, selon les entreprises, au succès ou à l'échec de l'alphabétisation des travailleurs.

L'analphabétisme des travailleurs franco-ontariens

La lecture et l'écriture font inévitablement partie de l'univers de travail des producteurs, même s'ils ont tendance à sous-estimer le temps qu'ils y consacrent (Mikulecky, 1982). Les cols bleus, par exemple, passent 97 minutes par jour à lire, presque autant que des élèves du secondaire (98 minutes) (Mikulecky et Strage, 1986). Pourtant, d'après le Conference Board of Canada, cette habileté incontournable n'est pas complètement maîtrisée dans 70% des entreprises canadiennes (Fournier et Rodrigue, 1991). Plusieurs études indiquent que l'analphabétisme atteint surtout les travailleurs manuels qui oeuvrent, entre autres, dans les industries manufacturières, la construction, les transports, les établissements publics de santé (Hollenbeck, 1993; Confédération des syndicats nationaux (CSN), 1992; Fournier, 1993; Houchard 1990a et 1990b; Lavoie, 1984). Concrètement, les analphabètes éprouvent sur les lieux de travail des difficultés avec les directives écrites qui circulent, les affiches, les formulaires et les rapports de toutes sortes. Dans les entreprises où la modernisation se limite à l'introduction des nouvelles technologies et à la réorganisation du travail de production, sans une démocratisation du processus de décision, les savoirs oraux se trouvent déqualifiés et les hiérarchies renforcées (Gowen, 1996). Il en résulte enfin des situations où les instructions et les directives écrites ne sont pas bien comprises, ce qui entraîne un gaspillage de temps, d'énergie, de produits et de matériaux. Les pertes associées à l'analphabétisme sont très importantes et se chiffrent à 2,5 milliards \$ au Canada, et aux États-Unis, à 20 milliards \$ (Canadian Business Task Force on Literacy, cité par Bell, 1989; Fox, 1991).

En tant que minorité culturelle en Ontario, les travailleurs franco-ontariens montrent un analphabétisme tout à fait singulier. En plus des facteurs habituellement contributifs à l'analphabétisme (travail déqualifié, autarcie des communautés, appartenance à la classe sociale populaire, sous-scolarisation des femmes, résidence en milieu rural, culture populaire étrangère à la culture savante de l'école), des facteurs historiques propres aux travailleurs franco-ontariens expliquent pourquoi ils ont un taux d'analphabétisme plus important que les habitants anglophones de la province. En effet, plus de 20% des Franco-Ontariens n'avaient pas dépassé les études primaires à la fin des années 1980, comparativement à 10% de la population ontarienne de langue maternelle anglaise (Wagner et Grenier, 1990). C'est parce que, premièrement, en émigrant au tournant

du siècle dernier du Bas-Canada vers le Haut-Canada—respectivement une partie du Québec et de l'Ontario actuels (Rioux, 1987)—les francophones pratiquaient un mode de vie paysan qui exigeait très peu d'études, ce qui n'a pas incité à la création de bibliothèques paroissiales, à la production écrite locale et à l'encouragement des études. Deuxièmement, les Franco-Ontariens étaient salariés dans les mines, les chemins de fer, les usines de textiles et de la chaussure, industries dans lesquelles l'organisation taylorienne du travail nécessitait peu de scolarité. Troisièmement, l'accès à l'école a souffert d'entraves majeures à cause de lois contraignant l'usage du français comme langue d'enseignement (par exemple, obligation faite aux écoles ontariennes de fonctionner en anglais en 1890, loi de 1901 faisant de l'anglais la seule langue officielle des écoles publiques, et le règlement 17 adopté en 1912 et abrogé en 1927). La situation générale des Franco-Ontariens commence à s'améliorer davantage en 1986 avec la loi 75 sur les services en français (Wagner et Grenier, 1990).

L'alphabétisation au travail en français en Ontario

Dans un contexte marqué par l'orientation de plus en plus économique de l'éducation des adultes au Canada (Hauteceur, 1996; Trudel, 1994), le gouvernement ontarien a adopté, depuis le milieu des années 1980, une série de mesures touchant la formation de base en milieu de travail. Elles cherchent à répondre aux exigences de modernisation des entreprises et à satisfaire les demandes des communautés francophones et des travailleurs.

Déjà, des organismes tels Laubach Literacy of Canada, le Frontier College, des syndicats, des groupes communautaires et des conseils scolaires de Toronto, de Scarborough et d'Ottawa étaient impliqués en alphabétisation au travail (Greason, 1988), avant l'adoption par le gouvernement de l'Ontario, en 1986, de sa «Stratégie de formation professionnelle.» Dans cette stratégie, le programme «Alphabétisation communautaire de l'Ontario» soutient la naissance d'organismes communautaires francophones, souvent parrainés pour le démarrage par une association locale de l'Association Canadienne-Française de l'Ontario (ACFO) (Wagner et Grenier, 1990). C'est au cours de l'Alpha Partage de 1988 à Ottawa¹ que le milieu francophone est mis en contact avec la problématique de l'alphabétisation en milieu de travail (Wagner, 1988). Le volet francophone de l'alphabétisation en Ontario s'est également développé, à partir de 1988, dans un volet du programme BEST (Basic

1 Cette rencontre s'inscrit dans une suite d'échanges de concertation et de formation pour différents intervenants de l'éducation sur des questions touchant l'alphabétisation (Sudbury, 1985; Toronto, 1986; Timmins, 1987; Ottawa, 1988 et 1991). Le domaine de la formation de base en entreprise a également bénéficié d'une série de rencontres. Un séminaire sur l'alphabétisation en milieu de travail, organisé par le ministère de l'Éducation de l'Ontario et le Secrétariat national à l'alphabétisation a eu lieu du 20 au 22 novembre 1992 (ministère de l'Éducation et de la Formation de l'Ontario, 1993). Une conférence a également été tenue les 12 et 13 février 1993 sur l'alphabétisation en milieu de travail à Mississauga (ministère de l'Éducation et de la Formation de l'Ontario, 1993).

Education for Skills Training), dans le cadre d'un partenariat entre la Fédération du travail de l'Ontario et le gouvernement de l'Ontario (Fédération du travail de l'Ontario, 1994). Le choix du français comme langue d'alphabétisation est social et pédagogique. Les Franco-Ontariens expriment leur identité culturelle dans leurs activités quotidiennes et associatives. Apprendre à lire et écrire en français est cohérent avec leur représentation d'eux-mêmes et avec la manière dont ils se définissent, c'est-à-dire des Ontariens ayant comme langue d'usage le français. Ce choix est aussi pédagogique. On sait maintenant que l'usage de la langue maternelle pour l'enseignement est indispensable afin de comprendre d'abord les concepts et le raisonnement. En effet, on apprend mieux les contenus en les abordant dans la langue qui est la plus familière. Il faut donc distinguer entre les concepts à apprendre et l'acquisition du langage qui les nomme. C'est seulement par la suite que l'apprentissage d'un lexique ou le transfert vers une autre langue peut être fait facilement (Churchill, Frenette et Quazi, 1985).

Les expériences réussies d'alphabétisation ou de formation de base en milieu de travail où est impliqué un organisme communautaire méritent une analyse approfondie, car elles sont difficiles à réaliser, notamment au Québec (Lefebvre, 1995). En Ontario, quelques groupes communautaires ont produit du matériel didactique depuis 1989, mais seul le CAP a tenu des activités d'alphabétisation. Outre le recrutement (Hauteceur, 1996), l'implantation du projet constitue un moment stratégique et décisif quant à la possibilité même de tenir la formation.

Le Centre d'alphabétisation de Prescott à Hawkesbury

Région périphérique pour la province de l'Ontario, Hawkesbury est le centre d'une région franco-ontarienne au coeur des comtés unis de Prescott-Russell, une région vantée au début des années 1960 par les élites locales pour les bas salaires, la stabilité et la docilité de la main-d'oeuvre (Archibald, dans Andrew et al., 1986). La comparaison avec l'ensemble des emplois ontariens montre que la main-d'oeuvre d'Hawkesbury fait surtout partie des secteurs manufacturiers et du commerce. On y retrouve relativement moins d'emplois que la moyenne ontarienne dans les industries primaires, les services, les communications, les services financiers et les services gouvernementaux. Il faut préciser que les petites et moyennes entreprises contribuent à la majorité des 5000 emplois dans le comté de Prescott (Statistique Canada, 1993).

En janvier 1988, le CAP s'incorpore suite à une série d'initiatives en alphabétisation qui remontent à 1978. L'alphabétisation dans le domaine du travail a démarré en 1989 par des contacts avec des entreprises lors de l'étude du milieu (CAP, 1991). En plus de l'alphabétisation proprement dite dans les entreprises, le CAP est intervenu en 1991 et 1992 dans le domaine de la reconversion de la main-d'oeuvre, dans un contexte de fermetures d'entreprises et de mises à pied (Belle-Isle, Dugas, et Lurette, 1994; Biron, Cyr, et Nadeau, 1994).

Le CAP privilégie comme philosophie d'intervention l'approche populaire. L'ensemble des démarches d'apprentissage est inséré dans un cadre d'analyse plus large qui permet aux apprenants de développer une réflexion critique et de participer plus activement au devenir social, culturel, économique et politique de la communauté franco-ontarienne. En général, les ateliers se déroulent en groupe et sont animés par un formateur qu'on nomme alphabétiseur. Le point de départ de l'atelier est souvent un thème soulevé par les apprenants qui rejoint l'intérêt de tous les participants. Des textes sont créés qui deviennent la base sur laquelle se construit le matériel didactique. Un équilibre se crée ainsi entre les réflexions et discussions sur le thème, et le travail formel sur les notions liées à l'apprentissage des codes de lecture et de l'écrit.

La méthodologie de la recherche

Les résultats présentés dans cet article proviennent d'une recherche réalisée à l'automne 1995 et au printemps 1996 (Comeau, 1996). La méthodologie s'inspire de la recherche évaluative de type qualitatif (Guba et Lincoln, 1989; Patton, 1981). Cette recherche s'est intéressée au processus d'alphabétisation en milieu de travail, c'est-à-dire l'entrée dans les entreprises, l'analyse des besoins, la sensibilisation, le recrutement, la constitution du groupe et le déroulement des ateliers (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec [FTQ], 1992; Bell, 1989; Centre de ressources en éducation populaire, 1991). Différents documents écrits (rapports annuels des entreprises, matériel de promotion et d'enseignement) et audiovisuels (entretiens d'émissions télévisées) ont été consultés. Des entrevues ont aussi été conduites avec quatre apprenants, trois alphabétiseurs et, en provenance des trois entreprises où les expériences d'alphabétisation ont eu lieu, les officiers syndicaux et les cadres responsables de la formation.

La présentation des résultats prend la forme d'une description de l'arrivée du CAP et du recrutement dans les entreprises. Pour exposer les faits saillants de cette démarche, nous nous attardons à chaque entreprise qui présente une dynamique unique.

Ivaco Rolling Mills

Implantée en 1970 à L'Original, un village voisin de Hawkesbury, Ivaco Rolling Mills est une des trois aciéries de la multinationale Ivaco dont le siège social est à Montréal. À L'Original, le complexe est formé de deux usines qui se complètent: un laminoir et une aciérie. La production des deux usines cible presque exclusivement une seule gamme de produits, le fil machine laminé à chaud. L'aciérie fabrique, au moyen de la coulée continue, des billettes qui sont ensuite laminées à chaud en fil machine au laminoir.

La main-d'oeuvre d'Ivaco Rolling Mills provient de L'Original et des municipalités environnantes, dont Hawkesbury. De nombreux travailleurs présents à l'ouverture

de l'industrie y oeuvrent encore aujourd'hui. Il semble s'être implanté une sorte de «culture d'entreprise» (Beauchamp et Pépin, 1994) qui fait en sorte que les travailleurs éprouvent une fierté à travailler pour Ivaco, d'autant plus qu'il s'agit d'une multinationale qui offre les meilleures conditions de travail dans la région.

Ivaco Rolling Mills de L'Original compte, à la fin de 1994, 532 travailleurs et 83 cadres, pour un total de 615 employés. Il n'y a que des travailleurs masculins au laminoir et à l'aciérie. Par contre, au bureau, nous retrouvons une proportion égale de travailleurs masculins et féminins. Associés à la Fédération du travail de l'Ontario (FTO), les travailleurs sont représentés par le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, le «syndicat des métallos» comme le nomment les travailleurs de l'acier.

Au cours des dernières années, l'entreprise apporte de nombreux changements, autant au point de vue technologique que dans la gestion des ressources humaines pour tenter de se maintenir en tête au chapitre de la productivité, de la qualité et du service à la clientèle. Les jauges électroniques et les différents appareils de contrôle devenus nécessaires au nouveau seuil qualitatif et quantitatif de productivité nécessitent des habiletés de lecture de la part des travailleurs. Tous ces changements font appel à de nouvelles aptitudes chez les travailleurs. Le syndicat avait déjà demandé à Ivaco d'offrir une formation de base, car il désirait que les travailleurs sous-scolarisés acquièrent des compétences et se développent personnellement. Nous verrons plus loin que le CAP est devenu un partenaire en alphabétisation et qu'il a pu négocier une entente avec l'entreprise, dont le principal élément est que la compagnie libère à ses frais les travailleurs pour la moitié du temps de formation, et que les travailleurs assument l'autre moitié (trois heures sur six payées par Ivaco). C'est avec l'accord de l'entreprise et la collaboration du syndicat qu'un comité est formé et nommé «Iva-CAP». Pour composer ce comité, les responsables tiennent à impliquer les représentants des deux syndicats à Ivaco, le responsable du personnel, deux délégués du CAP et un apprenant, une fois les participants recrutés.

Dans cette entreprise, le CAP a fait une analyse du travail, c'est-à-dire une étude des différentes propriétés des emplois, et non une analyse précise des tâches qui suppose une alphabétisation scolarisante et fonctionnelle. Ainsi, les responsables du CAP ont été introduits au processus de transformation du métal et ils ont fait une visite de l'usine. Ils ont suivi le cheminement du métal et ont compris les liens entre la fonderie et le laminoir. Au cours de ces premières visites, les responsables du CAP ont recueilli différents textes (convention collective, documents de sécurité au travail et formulaires) pour inspirer la fabrication de matériel maintenant accessible dans un recueil (Cyr et Lefebvre, 1991).

Les représentants syndicaux connaissent déjà des travailleurs pouvant bénéficier de l'alphabétisation. De cette manière, un premier noyau d'apprenants est constitué et les ateliers d'alphabétisation débutent dans les locaux mêmes de l'entreprise en

janvier 1991. Les apprenants eux-mêmes étaient très motivés et appuyaient le CAP dans ses démarches de sensibilisation et de recrutement. À lui seul, un participant a réussi à attirer quatre nouveaux apprenants. Pour stimuler le recrutement, les alphabétiseurs disaient: «Si le nombre de participants est suffisant, il sera possible de constituer des groupes homogènes, de même niveau.» C'est ce que souhaitaient les apprenants, car cela leur a permis de se retrouver avec des personnes ayant *grosso modo* les mêmes capacités et les mêmes difficultés. Après quelques mois, les apprenants démontrent une amélioration significative de leur capacité de lecture et d'écriture. Ces résultats alimentent en quelque sorte un cercle vertueux qui contribue à développer la confiance mutuelle des partenaires d'Iva-CAP.

Le recrutement nécessite un savoir-faire. Les travailleurs ne savaient pas toujours comment aborder un collègue pouvant bénéficier d'une démarche d'alphabétisation. Ils craignaient de blesser et d'humilier, et éprouvaient de la difficulté à aborder le sujet. Les responsables du CAP suggéraient alors aux recruteurs d'inviter les participants potentiels à la soirée d'information. Des soirées d'information, tenues au début de chaque session, permettaient aux responsables du CAP et aux apprenants de rassurer les travailleurs pouvant bénéficier des services d'alphabétisation.

Parallèlement à ces efforts de recrutement, les membres d'Iva-CAP ont multiplié les efforts de sensibilisation. Le recours aux journaux a été envisagé pour rejoindre les familles des travailleurs d'Ivaco. Une conférence de presse a été tenue et, à cette occasion, des apprenants ont livré leur témoignage. Nous verrons que les articles parus dans les journaux locaux ont eu des effets insoupçonnés, notamment chez l'entreprise Amoco qui voulait elle aussi son programme d'alphabétisation en français. Comme cela se fait ailleurs, d'autres moyens de sensibilisation ont été mis en oeuvre: rencontre des travailleurs lors d'activités de formation sur la sécurité au travail, affiches sur les babillards et mémos dans les enveloppes de paie (Forest, 1992).

À Ivaco, les ateliers d'alphabétisation débutent en janvier 1991 et se terminent en mai 1994 (tableau 1). D'après les représentants du CAP, la seconde session (automne 1991 et hiver 1992) s'est avérée la période la plus active et la plus productive en matière d'alphabétisation à Ivaco. En tout, entre 15 et 20 travailleurs ont été alphabétisés. Ils ont réussi à franchir un ou plusieurs niveaux d'alphabétisation définis dans la méthode phonétique d'alphabétisation du CAP: les niveaux débutant, intermédiaire et fonctionnel. Un test permet de déterminer à quel niveau se situe l'apprenant et de constituer des groupes d'apprenants les plus homogènes possible.

Les ateliers ont pris fin pour au moins deux raisons. Premièrement, la plupart des apprenants ont terminé le processus d'alphabétisation. Deuxièmement, les représentants syndicaux les plus actifs dans le recrutement initial et les plus intéressés par l'alphabétisation ont quitté l'entreprise, et le responsable de la

formation, co-initiateur du projet, a été promu à une autre fonction, de sorte qu'à la quatrième session (automne 1993 et hiver 1994), il ne restait qu'un groupe d'apprenants intermédiaires à Ivaco.

Tableau 1

Groupe d'alphabétisation à Ivaco de 1991 à 1994

Session	Période	Groupe hétérogène	Groupe de débutants	Groupe d'intermédiaires	Groupe de fonctionnels
Première	Janvier 1991 à mai 1991	1(de 6)†	0	0	0
Deuxième	Septembre 1991 à mai 1992	0	1(de 5)	1(de 6)	1(de 3)
Troisième	Septembre 1992 à mai 1993	0	1(de 5)	1(de 6)	1(de 7) ‡
Quatrième‡	Septembre 1993 à mai 1994	0	0	1(de 5)	1(de 5) ‡

† Les chiffres entre parenthèses correspondent au nombre de participants pour chaque atelier.

‡ Ce groupe était constitué d'une majorité de travailleurs d'Ivaco et de quelques travailleurs d'Amoco. Les ateliers se déroulaient dans les locaux même du CAP.

AMOCO Fabrics Limited

Amoco Fabrics Limited a été fondée en 1969, à Hawkesbury. La maison-mère, la société Amoco Corporation, était connue sous le nom de la Standard Oil of Indiana avant 1985. Son siège social est situé aux États-Unis, à Atlanta en Géorgie. La filiale Amoco Fabrics à Hawkesbury produit principalement des membranes tissées en polypropylène pour les dessous de tapis.

La main-d'oeuvre a été un facteur déterminant dans le choix de Hawkesbury comme endroit où implanter la filiale Amoco Fabrics Limited. Il s'agit d'une main-d'oeuvre de bonne qualité, loyale et stable dans ses rapports avec l'employeur (Caloren dans Andrew et al., 1986). Le nombre de travailleurs a souvent varié depuis l'ouverture de l'usine. Au tout début, en 1969, de 120 à 150 personnes travaillaient à la production. Puis, le fonctionnement à pleine capacité de l'entreprise nécessitait environ 300 travailleurs. À l'arrivée du CAP en 1992, l'entreprise connaissait des difficultés financières et ne comptait plus que 165 travailleurs. En février 1995, le nombre d'employés est remonté à 230 environ. Parmi le personnel, 200 travaillent sur le plancher et près de 30, dans le bureau. Dans l'ensemble, on retrouve à peu près 25 femmes et 205 hommes.

Les principaux changements technologiques apportés chez Amoco dans les dernières années ont fait que les travailleurs doivent maintenant posséder une excellente formation de base. Ces changements touchent plus particulièrement les instruments de contrôle, c'est-à-dire les ordinateurs installés sur les lignes

d'effusion (leur rôle est d'ajuster les matrices de cette ligne); il y a maintenant des balances digitales au lieu de balances à glissière; plusieurs métiers à tisser sont aujourd'hui pourvus de panneaux électroniques pour contrôler leur fonctionnement.

Amoco Fabrics Limited est la deuxième industrie où s'est tenu un programme d'alphabétisation. L'arrivée du CAP s'est produite de manière tout à fait différente d'Ivaco. Attiré par un article dans un journal local sur l'expérience à Ivaco, le directeur du personnel contacte le CAP en disant qu'il veut la «même chose» qu'à Ivaco. Une entente est conclue entre le CAP et Amoco, afin que soit mise en marche l'implantation d'un programme d'alphabétisation dans l'industrie. Un comité est formé et nommé «Amo-CAP». Mais, le climat qui prévaut à Amoco rend difficile le démarrage du projet d'alphabétisation, dans la mesure où le partenariat entre l'entreprise, le syndicat et le CAP ne peut pas être pleinement réalisé. En effet, quand le CAP arrive chez Amoco, l'entreprise est en pleine crise financière, coupe les heures de travail et on parle même de fermeture. Les travailleurs avaient déjà perdu confiance en leur syndicat quand celui-ci avait accepté un gel de salaire pour que la compagnie reste ouverte. Par ailleurs, il semble que le représentant syndical qui siège au comité Amo-CAP ne manifestait pas beaucoup d'enthousiasme pour le programme d'alphabétisation. Il y a également peu d'indices laissant croire que la compagnie elle-même veuille contribuer à la formation des travailleurs. Le fonctionnement du comité Amo-CAP s'avérait difficile avec l'annulation des rencontres et l'absence de personnes.

À Amoco, le recrutement a récolté moins de succès qu'à Ivaco. Le premier représentant syndical au comité Amo-CAP manifestait peu d'ardeur pour le recrutement. Il avait d'ailleurs tendance à blâmer les analphabètes eux-mêmes pour leur peu d'enthousiasme à l'égard de la formation. Des ateliers d'alphabétisation se sont tout de même tenus à Amoco pendant l'automne 1992 et l'hiver 1993 avec quatre apprenants.

Fib-Pak

Fib-Pak de Hawkesbury est une filiale de Twinpak dont le siège social est situé à Dorval, au Québec. Acquisée en 1989 par la Containers Packaging, une filiale de Amcor Limited établie à Melbourne en Australie, Twinpak se spécialise dans les produits forestiers, l'emballage et le commerce. Elle réalise un chiffre d'affaires de plusieurs milliards de dollars et emploie environ 17000 personnes dans 11 pays. Plus particulièrement au Canada, «quelques 1100 Canadiens oeuvrent au sein de Twinpak, dans ses 17 centres de fabrication et de distribution, et dans ses 15 succursales de vente réparties d'un bout à l'autre du pays» (Twinpak, dépliant).

En ce qui concerne plus précisément Fib-Pak, la filiale exploite deux usines situées à Hawkesbury. La première produit des toiles tissées en polyéthylène haute densité ainsi que des toiles en polypropylène, utilisées soit dans la fabrication de conteneurs pour produits en vrac, soit dans les emballages pour usage industriel.

La deuxième usine fabrique les conteneurs pour produits en vrac selon les exigences des clients: sacs de conception brevetée, conteneurs souples carrés munis de quatre boucles de levage, conteneurs souples sur mesure, etc. Ils sont de plus en plus utilisés par les industries des mines, des produits chimiques, de la construction, de l'alimentation et des produits agricoles.

En ce qui a trait à la main-d'oeuvre des deux usines de Hawkesbury, l'âge moyen des travailleurs se situe environ entre 25 et 30 ans, selon la responsable des ressources humaines. La plus âgée des employées a presque 45 ans et la plus jeune, 18 ans. On y retrouve une population de travailleurs qui possèdent un taux de scolarité un peu plus élevé que la moyenne des industries de la région, d'après une responsable du CAP. Le nombre d'employés s'est accru depuis l'ouverture de la première usine, de huit au tout début à près de 110 travailleurs aujourd'hui. Ils sont en grande majorité des francophones. Dans une région comme Hawkesbury, la main-d'oeuvre expérimentée pour l'industrie du textile est abondante. Les pressions exercées par la globalisation des marchés ont cependant suscité peu de changements technologiques jusqu'en 1995, si on compare cet aspect de la modernisation industrielle à celui d'Ivaco. Les innovations technologiques restent plutôt à venir, d'après la responsable des ressources humaines.

À Fib-Pak, la mise sur pied du programme d'alphabétisation résulte des efforts du représentant syndical régional des métallos—un des artisans de l'implantation de l'alphabétisation à Ivaco—qui a proposé avec insistance, pendant les négociations, le programme à la direction et au syndicat. Il ne s'agit donc pas d'un intérêt spontané, mais d'un élément de négociation. La crédibilité du CAP et l'introduction de changements technologiques et organisationnels motivent la direction de Fib-Pak d'aller de l'avant. Le processus de mise en application du programme s'avère difficile. On remarque d'abord que l'employeur manifeste de la réticence pour libérer les travailleurs pendant quelques heures normales de production, parce qu'il est difficile de les remplacer. Il est donc convenu de tenir les ateliers d'alphabétisation après les heures de travail et l'entreprise s'engage à rembourser la moitié des heures de formation. Ensuite, un ralentissement dans la démarche du comité «Fib-CAP» fait que le projet ne peut être mis en branle qu'en septembre 1994, une année après la prise de contact avec l'entreprise. En effet, les premières rencontres du comité Fib-CAP ont été reportées par le gérant qui a d'ailleurs été remplacé, ce qui a retardé le départ du projet et le recrutement. Enfin, Fib-Pak est une petite industrie, ce qui limite les possibilités de recrutement. La moyenne d'âge est assez jeune et l'entreprise exige depuis peu de temps une douzième année à l'embauche, une condition que plusieurs entreprises mettent en place (Guilbault-Laganière, 1992). Le délégué syndical au comité portait seul la responsabilité du recrutement initial. Un seul apprenant a voulu profiter du programme et il a tenu à ne pas être identifié comme analphabète auprès de ses confrères, ce qui a limité les possibilités de recrutement.

Discussion

Faisons d'abord le point sur les types d'innovation mis en place par les entreprises. Nous distinguons les innovations touchant, d'une part, l'organisation du travail (division du travail, coordination, mode de gestion, mobilisation des ressources humaines nécessaires à la production et à sa mise en oeuvre) et, d'autre part, l'institution du travail (règles du jeu précisant la répartition du pouvoir entre les différents acteurs contenues dans la convention collective, les mécanismes de prise de décisions et les différentes conventions) (Bélangier et Lévesque, 1991). La plupart des innovations identifiées plus haut (voir Saint-Pierre, 1995, pour plus de détails) se limitent à l'organisation du travail. Ces innovations répondent généralement à une double exigence: la position concurrentielle des entreprises sur le marché du travail et la demande des travailleurs d'avoir plus de responsabilité et d'autonomie dans le travail (Lipietz, 1990). Malgré leur caractère unidimensionnel, les innovations organisationnelles introduites par les trois entreprises nécessitent de l'adaptabilité et une formation de base adéquate (Maroy, 1993; Drouin, 1990; Secrétariat national à l'alphabétisation, 1990).

L'expérience du CAP auprès des trois entreprises Ivaco, Amoco et Fib-Pak montre que le même modèle a été appliqué avec cependant des résultats fort différents. Seule la prise de contact a quelque peu différé d'une entreprise à l'autre. À Ivaco, c'est le CAP qui a d'abord contacté l'entreprise où il existait une forte motivation chez la direction et le syndicat. À Amoco, c'est plutôt l'entreprise qui a invité le CAP à venir faire l'alphabétisation, vraisemblablement pour mettre en valeur son image corporative. À Fib-Pak, il s'agit du résultat de la négociation collective avec le syndicat. Pour ce qui est de la forme du partenariat, de la sensibilisation des travailleurs et de la méthode d'alphabétisation, c'est une seule manière de faire qui a prévalu dans les trois entreprises.

Il ressort également de notre description de la pratique du CAP que c'est à Ivaco que la démarche a le mieux fonctionné. À notre avis, cela est principalement dû aux ***rappports sociaux orientés vers la coopération et la collaboration*** entre le responsable de la formation dans l'entreprise, les représentants syndicaux et le CAP, pour la question précise de la formation de base. Voyons plus concrètement les phénomènes ayant contribué au succès de l'expérience d'Iva-CAP.

Le premier ingrédient de succès est la tolérance de l'entreprise et son ouverture à l'alphabétisation en français. Il existe chez les travailleurs analphabètes plusieurs craintes associées au fait de ne pas pouvoir lire et écrire, mais celle de perdre son emploi les empêche d'avouer publiquement leur situation et de participer à des ateliers d'alphabétisation (Miller, 1993). Il semble bien qu'Ivaco ait pu développer la confiance des travailleurs analphabètes à cet égard. La direction de l'entreprise a été particulièrement rassurante lors d'une conférence pendant laquelle des apprenants ont livré leur témoignage. L'un d'eux a alors publiquement avoué avoir brisé une nouvelle machine parce qu'il ne réussissait pas à la faire fonctionner

adéquatement à partir d'instructions écrites. On peut aussi interpréter ce geste comme étant une forme de résistance à l'introduction d'une nouvelle technologie. Ce travailleur n'a jamais souffert de sanction de la part de l'entreprise. Il est clairement apparu aux travailleurs que l'offre d'un service d'alphabétisation ne comportait aucun objectif caché.

Un deuxième ingrédient de succès est la volonté commune de l'entreprise et des syndicats d'Ivaco d'offrir une formation de base aux travailleurs, malgré des objectifs différents. L'entreprise poursuivait des objectifs de production de qualité et d'innovation technologique afin d'être plus concurrentielle. Elle tenait à conserver une main-d'œuvre expérimentée dans la transformation du métal et reconnue pour sa stabilité, et la former plutôt que de la remplacer, contrairement à ce qui peut parfois être pratiqué dans d'autres entreprises (Morazain, 1991). En outre, la direction cherche à créer un esprit d'ouverture chez les employés face au changement et développer chez eux la confiance en soi dans les situations nouvelles. Le syndicat reconnaît à l'entreprise la légitimité d'augmenter sa compétitivité, mais il assigne à la formation de base une fonction d'amélioration des conditions de vie, de développement des travailleurs au plan intellectuel et humain, pour eux-mêmes et pour leur famille, et de participation démocratique.

Il ne restait aux deux parties qu'à se mettre d'accord sur les modalités de la formation. La direction d'Ivaco ne retient pas la formule BEST, car le programme BEST origine du mouvement syndical, d'après le vice-président syndical de l'époque. Malgré tout, la direction d'Ivaco recherche la participation du syndicat, puisqu'il suscite la confiance des travailleurs, ce qui en fait un partenaire incontournable pour le succès de la formation de base. L'arrivée en scène du CAP offre alors un modèle de partenariat apparaissant comme une forme de compromis permettant à chacune des parties d'atteindre ses objectifs, dans le cadre d'un partenariat solide. Il s'agit du modèle générique, plutôt centré sur le travail, qui fait appel à un professionnel pour donner la formation. Il existe aussi les modèles autogéré et spécifique. Le modèle autogéré s'oriente vers le participant et le tutorat est assumé par les pairs, comme cela se fait à la Fédération du travail de la Saskatchewan et à la FTO (Fédération du travail de l'Ontario, 1994). Le modèle spécifique se concentre sur un poste de travail. Le contenu provient directement des postes de travail et l'alphabétisation s'intègre à un autre type de formation. L'éducateur d'adultes doit établir des liens très étroits avec les contremaîtres (notre traduction de Lewe, 1990 cité par Waugh, 1990).

Un troisième ingrédient de réussite est l'intérêt des membres d'Iva-CAP et la solidarité qu'ils ont manifestée pour mener à bien le projet. Il s'agissait d'une équipe forte et hautement motivée. Les premiers membres du comité partageaient une certaine connaissance de ce qu'est la formation des travailleurs à cause de leur rôle dans l'entreprise et dans le syndicat. Ils manifestaient un intérêt évident lors des rencontres pour comprendre l'approche du CAP, entendre parler de sa méthode d'alphabétisation, et voir le matériel didactique qui était élaboré au fur et à mesure

du déroulement des ateliers. La possibilité de constater l'avancement des apprenants dans le processus a renouvelé la confiance entre les partenaires, ce qui a été favorable à leur implication.

Les officiers du syndicat forment une véritable équipe et manifestent leur solidarité de différentes manières, comme par exemple en se partageant les tâches et en s'épaulant pour le recrutement. Les délégués syndicaux connaissaient quelques travailleurs analphabètes intéressés par ces activités de formation. Ils étaient de bons recruteurs, car ils pouvaient parler de ce qu'est la formation: l'un deux avait suivi la formation de BEST et l'autre connaissait l'éducation syndicale. Ils savaient également en quoi consistait l'approche du CAP et ils pouvaient rassurer les analphabètes que la formation serait adaptée à leurs besoins et à leur réalité, qu'il n'y aurait pas de mémorisation de l'alphabet, de dictées, et ainsi de suite.

L'alphabétiseur constitue le quatrième ingrédient de succès. Il a manifesté des attitudes indispensables à une démarche d'alphabétisation en milieu de travail. Plusieurs témoignages montrent qu'il était respectueux de la culture des travailleurs d'Ivaco en cherchant à connaître leur milieu de travail et leur vocabulaire. Il s'est impliqué dans tout le processus d'alphabétisation: mise sur pied et accompagnement du comité Iva-CAP, sensibilisation et recrutement des travailleurs, alphabétisation proprement dite et implication dans les activités du CAP. Il a fait preuve d'authenticité au sein d'Iva-CAP, ce qui a contribué à développer un véritable partenariat basé sur la confiance. Il a su créer un esprit de groupe chaleureux et complice.

Un cinquième ingrédient de réussite est l'approche populaire ou conscientisante du CAP. En alphabétisation, on distingue trois approches, c'est-à-dire autant de manières d'envisager l'orientation de l'éducation. Cette dernière peut être scolarisante, thématique ou conscientisante. D'inspiration humaniste et fonctionnelle, l'approche scolarisante vise strictement à montrer à lire et à écrire. L'approche thématique part de la situation de vie, des centres d'intérêt et des valeurs des analphabètes pour montrer à lire, à écrire et à calculer, et favoriser l'acquisition de connaissances utiles à la vie en société. L'approche conscientisante part des faits et suscite l'analyse critique et l'action, tout en apprenant à lire, à écrire et à compter, afin d'en arriver à ce que des actions collectives de changement soient entreprises pour changer les rapports sociaux (Lefebvre, 1989). Nous pensons que l'application des principes de la conscientisation est de nature à intéresser les travailleurs à une démarche d'alphabétisation. L'attention à la culture ouvrière, le choix de thèmes significatifs pour les apprenants, le matériel pédagogique adapté et fait sur mesure pour le groupe, le souci de valoriser les connaissances des travailleurs, le développement de leur capacité de réfléchir de manière critique sur le monde et des mesures concrètes visant leur participation à un changement concernant dans ce cas-ci l'innovation éducative dans l'entreprise et l'ouverture du

CAP sur la communauté, sont autant de caractéristiques qui ont plu aux travailleurs.

Grâce à l'approche populaire, les apprenants ont compris qu'ils ne sont pas seuls dans plusieurs situations-problèmes. À Ivaco, les thèmes concernaient d'abord la convention collective, la santé et la sécurité, et les écrits relatifs aux transactions financières (les chèques, par exemple). Peu à peu est apparu chez les travailleurs le désir d'échanger sur d'autres thèmes que celui du travail. À l'initiative de chaque alphabétiseur, des événements d'actualité concernant les entreprises elles-mêmes ont constitué des thèmes supplémentaires. Les apprenants développent un sentiment d'appartenance à un groupe et ils découvrent par le fait même leur force collective. Ils s'aident entre eux et exercent le rôle de ceux qui ont des connaissances à partager, comme ils peuvent le faire à l'occasion dans leur vie quotidienne. L'alphabétisation populaire offre l'occasion aux apprenants d'émettre leurs opinions dans un cadre protégé où on les encourage à prendre la parole et, par le fait même, à prendre position. Les participants apprennent donc à développer leur argumentation, à s'attarder aux points de vue des autres, à reconsidérer leurs opinions ou positions qui sont maintenant enrichies par de nouvelles informations, et puis à formuler le tout par écrit. Peu à peu, ils se sont impliqués à titre de membre dans les décisions stratégiques et les activités régulières du CAP.

Conclusion

Nous avons vu que Hawkesbury et ses environs constituent une région en Ontario où se concentrent les francophones. Ceux-ci sont davantage touchés par l'analphabétisme que leurs concitoyens anglophones. S'inscrivant dans la foulée des nouveaux mouvements sociaux apparus en Amérique du Nord dans les années 1970, le CAP est officiellement formé à la fin des années 1980 et il fait figure de pionnier de l'alphabétisation populaire et en milieu de travail. Nous avons également présenté les caractéristiques de chaque entreprise, les changements technologiques qui les concernent et le déroulement des premiers moments de la démarche d'alphabétisation en milieu de travail, soit la prise de contact, la création d'un comité conjoint, la sensibilisation et le recrutement. Il est apparu que l'implantation de l'alphabétisation en milieu de travail, dans un cadre partenarial, est une tâche complexe et difficile. Nous aimerions maintenant relever les principaux incidents critiques de l'expérience vécue de 1991 à 1995 par le CAP.

Des rapports sociaux marqués par le partenariat ont été déterminants pour le succès de l'expérience. L'enthousiasme, l'engagement et l'égalité entre les partenaires ont fait que l'alphabétisation a eu un grand succès à Ivaco. À Amoco, le climat de travail tendu de l'entreprise n'a pas permis à ce moment-là l'établissement d'un partenariat efficace. À Fib-Pak, la taille de l'entreprise et un certain dynamisme du partenariat faisaient défaut pour accroître le nombre de participants. En termes pratiques, il importe de dynamiser le partenariat par différentes mesures: sensibilisation dès le début des partenaires à l'alphabétisation;

implication de l'alphabétiseur et d'apprenants au comité pour faire part des progrès; et révision de la composition du comité pour apporter de l'énergie nouvelle.

La sensibilisation est étroitement liée au recrutement et les deux activités requièrent une bonne dose de persévérance, de tact et d'imagination. Il n'y a rien de magique et de facile dans ce domaine. Impliquer le syndicat et les premiers apprenants dans le recrutement, cibler des secteurs précis dans les grandes entreprises, regrouper les apprenants de plusieurs petites entreprises dans un groupe d'alphabétisation, et s'allier à des syndicats et d'autres établissements d'enseignement sont quelques pistes stratégiques pour rendre efficace cette difficile opération qu'est la constitution des groupes d'apprenants.

Les lieux de formation revêtent également une importance considérable. Il apparaît très important que les ateliers d'alphabétisation se déroulent sur les lieux mêmes de l'entreprise (Houchard, 1991). À ce moment, les travailleurs parlent d'alphabétisation et la démystifient, ce qui favorise le renouvellement des groupes.

Le soutien offert aux apprenants a été un phénomène important de motivation, comme l'a remarqué Alamprese (1993) et comme l'ont dit les apprenants eux-mêmes. Le paiement d'au moins la moitié des heures de formation par l'entreprise devrait d'ailleurs faire l'objet d'une entente pour qu'un organisme d'alphabétisation s'associe à une entreprise.

Le CAP a dû interrompre ses activités d'alphabétisation en milieu de travail, puisque le programme ontarien de développement de matériel pédagogique pour la formation de base en entreprises a pris fin. C'est dans le cadre de ce programme que le CAP a expérimenté son matériel en réalisant des activités d'alphabétisation. Depuis 1995, le gouvernement de l'Ontario a confié la formation de base dans les entreprises aux collèges communautaires.

Pour la qualification des travailleurs sous-scolarisés, il serait souhaitable que les entreprises qui désirent moderniser leur technologie soient incitées à investir dans la formation, afin d'éviter l'exclusion définitive d'une partie de la main-d'oeuvre du marché du travail. Enfin, l'important dans l'alphabétisation des travailleurs francophones en Ontario n'est pas tant de déterminer un type d'organisme à qui reviendrait la responsabilité exclusive de faire l'alphabétisation, mais la capacité d'un organisme, quel qu'il soit, de rejoindre véritablement les travailleurs analphabètes et d'établir des liens de partenariat avec les acteurs des entreprises.

Références

- Alamprese, J. (1993). The worker, work and workplace literacy: Missing links. *TESOL Quarterly*, 27(3), 553-555.
- Andrew, C., Archibald, C., Caloren, F., & Denis, S. (1986). *Une communauté en colère. La grève contre Amoco Fabrics à Hawkesbury en 1980*. Hull: Éditions Asticou.

- Beauchamp, M., & Pépin, N. (1994). Culture d'entreprise: Repères pour une critique du courant dominant. Dans P.R. Bélanger, M. Grant & B. Lévesque (dir.), *La modernisation sociale des entreprises* (pp. 95-119). Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.
- Beauchesne, Y. (1985). *Guide pratique. Animer la lecture*. Montréal: Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation (1^è partie: «Comprendre»; 2^è partie: «Agir»).
- Bélanger, P.R., & B. Lévesque (1991). La 'théorie' de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation. Un point de vue sociologique. *Cahiers de recherche sociologique*, (17), 17-51.
- Bell, J. (1989). *Comment organiser un programme d'alphabétisation et de formation de base en milieu de travail*. ON: Ministère de la formation professionnelle.
- Belle-Isle, G., Dugas, D., & Lurette, D. (1994). *L'Autoportrait, la reconversion de la main-d'oeuvre en Ontario*. Hawkesbury: CAP.
- Biron, G., Cyr, A., & Nadeau, M.-C. (1994). *L'Autoportrait, la démarche d'évaluation*. Hawkesbury: CAP.
- CAP. (1991). *Les marges du savoir. Étude de milieu*. Hawkesbury: Auteur.
- Centre de ressources en éducation populaire (CRÉP). (1991). *Formation 2000. Une proposition de programme paritaire de formation de base adaptée au milieu de travail*. Montréal: STCC section locale 501.
- Churchill, S., Frenette, N., & Quazi, S. (1985). *Éducation et besoins des Franco-Ontariens. Le diagnostic d'un système d'éducation. Volume 1: Problèmes de l'ensemble du système*. Toronto: Conseil de l'éducation franco-ontarienne.
- Comeau, Y. (1996). *Alphabétisation en milieu de travail*. Hawkesbury: Centre d'alphabétisation de Prescott et Université Laval.
- Confédération des syndicats nationaux (CSN). (1992). *Démarche CSN en alphabétisation. Rapport et résultats d'une enquête sur la formation de base*. Montréal: Auteur.
- Cyr, A., & Lefebvre, F. (1991). *La machine à mots*. Hawkesbury: Éditions du CAP.
- Drouin, M.-J. (1990). *L'alphabétisation et la main-d'oeuvre: le défi des années 1990*. Montréal: Institut Hudson du Canada.
- Forest, D. (1992). *Recherche sur l'alphabétisation liée à l'emploi. Rapport-synthèse*. Saint-Eustache: Table régionale de concertation en alphabétisation Laurentides-Lanaudière.
- Fournier, J.-G. (1993, printemps-été). L'alphabétisation et la formation de base en milieu de travail. *Le Monde Alphabétique*, 35-37.
- Fournier, J.-G., & Rodrigue, J. (1991). *Lire et écrire, j'y travaille*. Montréal: CSN.
- Fox, T.A. (1991, Summer). Advancing, developing, and administering a workplace literacy program. *Education Canada*, 38-43.
- Fédération du travail de l'Ontario (FTO). (1994). *BEST. Rapport sur la formation en français*. Toronto: Auteur.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). (1992). *Les étapes de mise en place d'un projet de formation de base*. Montréal: Service de l'éducation.
- Gowen, S.G. (1996). Comment la réorganisation du travail détruit le savoir-faire ordinaire. Dans J.-P. Hauteceur (dir.), *Alpha 96. Formation de base et travail* (pp. 13-38). Québec: Institut de l'UNESCO pour l'éducation et ministère de l'Éducation du Québec.
- Greason, V. (1988). L'alphabétisation et le milieu de travail. Dans S. Wagner (dir.), *Alpha-Partage 88. L'alphabétisation et nous les Franco-Ontariens, qui fait quoi?* (pp. 145-147). Vanier, ON: Association Canadienne Française de l'Ontario (ACFO).
- Guba, E.C., & Lincoln, Y.S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park: Sage.
- Guilbault-Laganière, G. (1992). *Pour les femmes francophones, l'alphabétisation en milieu de travail? Rapport d'enquête*. Ottawa: Réseau national d'action éducation femmes.
- Hollenbeck, K. (1993). *Classrooms in the workplace*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn for Employment Research.

- Hautecoeur, J.-P. (1996). L'alphabétisation, une bonne affaire? Critique du discours sur l'alphabétisation au Canada. Dans J.-P. Hautecoeur (dir.), *Alpha 96. Formation de base et travail*. Québec: Institut de l'UNESCO pour l'éducation et ministère de l'Éducation du Québec.
- Houchard, J. (1990a). Un tableau vaut mille mots. *Journal de la formation de base en milieu de travail, CÉCM, 1*(2).
- Houchard, J. (1990b). Heurs et malheurs de l'alphabétisation en milieu de travail. *Alpha Liaison, 10*(3), 29-35.
- Houchard, J. (1991). L'alphabétisation en milieu de travail. *Dimensions, 13*(1), 20-21.
- Ivaco Inc. (1989 à 1993). *Rapports annuels*. Montréal: Auteur.
- Lavoie, J.-C. (1984). *Recherche sur l'analphabétisme en milieu de travail*. Québec: La Maison Alpha.
- Lefebvre, F. (1989). *Les approches et les méthodes en alphabétisation*. Toronto: Alpha Communautaire chez les Franco-Ontariens.
- Lefebvre, F. (1991). *Le P'tit classique de la phonétique*. Hawkesbury: CAP.
- Lefebvre, F. (1995). *Alphabétisation populaire, emploi, et après....* Montréal: Regroupement des Groupes Populaires en Alphabétisation du Québec.
- Lipietz, A. (1990). Après-fordisme et démocratie. *Les Temps Modernes* (524), 97-121.
- Maroy, C. (1993). Logique de formation et organisation du travail: vers une formation détataylorisée? *Du travail à l'organisation* (pp. 59-83, dossier no. 14). Belgique: Université Catholique de Louvain.
- Miller, L. (1993, printemps-été). Alphabétiser en milieu de travail: bien des avantages, mais aussi des contraintes. *Le Monde Alphabétique, 38-41*.
- Mikulecky, L. (1982). Job literacy: The relationship between school preparation and workplace actuality. *Reading Research Quarterly, 17*(3), 400-419.
- Mikulecky, L., & Strage, R.L. (1986). Dans Judith Orasanu (Ed.), *Reading comprehension: From research to practice* (pp. 319-335). Hillsdale, NJ & London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ministère de l'Éducation et de la Formation de l'Ontario. (1993). *L'alphabétisation en milieu de travail / de la main-d'oeuvre. Une conférence*. Toronto: Auteur.
- Morazain, J. (1991). Les employeurs peuvent se passer des analphabètes. *La Gazette des Femmes, 13*(1), 30-33.
- Patton, M.Q. (1981). *Creative evaluation*. Beverley Hills: Sage.
- Rioux, M. (1987). *La question du Québec*. Montréal: L'Hexagone.
- Saint-Pierre, R.-H. (1995). *Comment trois entreprises ontariennes en sont-elles venues à l'implantation d'un programme d'alphabétisation en français?* Essai présenté pour l'obtention du grande ès arts, Département de counseling et orientation, Université Laval.
- Secrétariat national à l'alphabétisation. (1990). *Faire de l'apprentissage un mode de vie: l'emploi et l'alphabétisation dans les années 90*, d'après le rapport intitulé: *L'alphabétisation de la main-d'oeuvre: un défi économique pour le Canada*. Hudson Institute, Ottawa: Multiculturalisme et Citoyenneté Canada.
- Statistique Canada. (1993). *Recensement 1991*, Catalogues 93-326, 93-328, 93-330, 93-337, 93-338, 94-127. Ottawa: Auteur.
- Taylor, M.C., Lewe, G.R., & Draper, J.A. (Eds.). (1991). *Basic skills for the workplace*. Toronto: Culture Concepts.
- Trudel, L. (1994). *Apprendre à l'âge adulte. État de situation et nouveaux défis*. Montréal: Institut canadien d'éducation des adultes (ICÉA).
- Twinpak, *Twinpak* (Document corporatif). Montréal: Cadence communication, inc.
- Wagner, S. (dir.) (1988). *Alpha-Partage 88. L'Alphabétisation et nous les Franco-Ontariens. Qui fait quoi?* Compte rendu du colloque, Vanier: Association Canadienne-Française de l'Ontario (ACFO).

- Wagner, S., & Grenier, P. (1990). *Analphabetisme de minorité et alphabétisation d'affirmation nationale à propos de l'Ontario français*. Toronto: ministère de l'Éducation, Coll. Alpha communautaire chez les Franco-Ontariens.
- Waugh, S. (1990). *Workplace literacy and basic skills*. Ottawa: National Literacy Secretariat.