

**Une formation syndicale faite par les travailleurs eux-mêmes**  
**Union Education in the Quebec Federation of Labour**  
**La formación sindical en la Federación de Trabajadores de Québec**

Michel Blondin

Number 3 (43), Spring 1980

Formation et éducation populaire

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1034991ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1034991ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)

2369-6400 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Blondin, M. (1980). Une formation syndicale faite par les travailleurs eux-mêmes. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (3), 73–80.  
<https://doi.org/10.7202/1034991ar>

Article abstract

Union education in the main union organisation of Québec is run by the workers themselves. This is perhaps one of the most innovative aspects of the programme. Education is closely linked to union action and seeks the collective advancement of the workers. Drawing heavily on the knowledge and experiences that workers have of their own situation, the courses are offered to a wide range of shopfloor militants rather than attempting to furnish a highly specialized knowledge to a few individuals. In this way, education can reinforce the involvement of workers in their struggles.

Several examples serve to illustrate the type of work that is being done.

# Une formation syndicale faite par les travailleurs eux-mêmes

M. Blondin

La formation syndicale à la Fédération des Travailleurs du Québec est une forme radicale de l'éducation des adultes dans ce pays du Québec où vivent 7 millions de personnes, dont le tiers seulement est syndiqué. Ces travailleurs syndiqués se regroupent en 4 centrales syndicales dont la plus importante est la Fédération des Travailleurs du Québec.

Voici ce qu'est cette forme d'éducation des adultes, telle qu'elle se manifeste à travers le plus important programme de formation, celui que nous appelons le *programme de formateurs* :

- 1) L'éducation syndicale est fortement et étroitement *liée à l'action* syndicale, s'en inspire, veut la soutenir et la développer;
- 2) L'éducation syndicale vise la *promotion collective* des travailleurs par le développement et le perfectionnement des responsables élus par les membres afin que ceux-ci soient aptes à comprendre et définir les enjeux collectifs des actions de ce mouvement bâti par et pour les travailleurs, contrôlés par eux et pour eux;
- 3) L'éducation syndicale est *prise en charge par les travailleurs* tant à la phase de la conception des contenus et programmes qu'à celle de leur mise en oeuvre (les formateurs);
- 4) L'éducation syndicale est *sous le contrôle* des travailleurs qui, par le moyen de leurs diverses instances démocratiques, modèlent et sanctionnent les orientations des programmes et les principaux éléments de leur mise en oeuvre;
- 5) L'éducation syndicale utilise abondamment *l'expérience et les connaissances concrètes* des travailleurs et se méfie des connaissances qui ne sont que livresques et simplifiantes. Ainsi le travailleur peut acquérir une meilleure compréhension de sa situation concrète;
- 6) L'éducation syndicale est une éducation qui *visé une large couche de travailleurs* militants syndicaux de base, par opposition à une formation centrée sur peu de personnes mais très approfondie. Ces militants syndicaux ont à exécuter leur travail régulier et sont, en plus, fortement sollicités par les multiples préoccupations de tout militant;
- 7) L'éducation syndicale a trouvé une façon de *partager et de rendre accessible* un ensemble de connaissances en utilisant un style de communication simple et direct qui sache aller au coeur de ces connaissances, tout en évitant le piège d'une fausse vulgarisation;

8) L'éducation syndicale a dû explorer et ré-apprendre diverses *méthodes pédagogiques dynamiques et actives* qui réduisent les difficultés que pose l'utilisation d'un langage restreint, qui misent sur l'expérience et qui engendrent une *mobilisation* et une *implication* des participants en vue de l'action qu'ils auront à assumer et à mener dès la sortie des cours, face à des patrons vigilants, vigoureux et hostiles.

Cette forme d'éducation des adultes dynamique et relativement nouvelle résulte moins de l'expertise de ses artisans que des exigences mêmes et des défis auxquels ces artisans sont quotidiennement confrontés.

### Les défis

L'éducation en milieu syndical à la FTQ comporte de nombreux défis. Parmi ceux-ci, nous pouvons identifier les suivants :

— La FTQ comprend 350 000 membres — soit plus de la moitié des travailleurs syndiqués du Québec — dont environ 15 000 sont élus et doivent assumer divers niveaux de responsabilités syndicales. C'est donc un très grand nombre de membres à rejoindre et à former.

— Un fort noyau des membres de la FTQ sont des travailleurs manuels, dans de multiples secteurs de production, dont l'âge se situe entre 30 et 40 ans et dont la formation scolaire est limitée (peu ont dépassé le niveau secondaire chez les plus de 30 ans);

— Les ressources syndicales sont fort limitées. Bien que le mouvement syndical consacre une portion importante de ses ressources à la formation, ces ressources en argent et en hommes sont fort restreintes par rapport à la tâche à accomplir. Il faut donc que cette formation soit relativement peu coûteuse;

— Ces travailleurs, bien qu'avidés de se développer, sont devenus hostiles — par l'école elle-même — à ce qui leur rappelle l'école, les profes-

seurs autoritaires et discoureux, les approches abstraites quand elles sont engourdissantes et endormantes, lorsqu'ils n'ont pas prise sur la réalité immédiate... L'école est bien souvent un mauvais souvenir! Il faut donc renverser l'image de l'éducation et trouver une forme de cours, un langage, un rythme qui corresponde mieux à la réalité ouvrière;

— Face au savoir, ces travailleurs sont ambivalents. D'un côté, les gens qui savent et qui s'expriment avec la maîtrise à la fois du langage et des concepts les fascinent, d'un autre ils sont distants tant à cause d'un langage abstrait et hermétique qu'à cause d'une inquiétude fondamentale sur la finalité de ces connaissances par rapport à eux comme travailleurs. Puisque la science n'est pas neutre, ces experts seront-ils solidaires des travailleurs ou se rangeront-ils du côté de ceux qui les exploitent? Les intervenants dans cette éducation doivent donc avoir la confiance des travailleurs et être capables de communiquer dans une forme et un langage qui collent à la réalité des travailleurs.

J'essaierai maintenant de décrire sommairement quelques-unes des caractéristiques qui définissent aujourd'hui la formation syndicale à la FTQ.

### Les caractéristiques de cette formation syndicale

Pour décrire notre pratique d'éducation syndicale, je présenterai l'éducation syndicale mise en oeuvre au Syndicat des Métallos, l'un des syndicats de la FTQ. Les principales caractéristiques qu'on y retrouve sont tout aussi valables pour d'autres syndicats FTQ et pour des conseils du travail. La FTQ est le regroupement des membres québécois de syndicats canadiens ou internationaux et les conseils du travail en sont le regroupement régional. Le Syndicat des Métallos regroupe 45 000 membres. Ces travailleurs viennent des secteurs de l'extraction ou de la transformation des métaux et de l'industrie manufacturière.

Au Syndicat des Métallos, il n'y a qu'un seul permanent à l'éducation assisté d'une secrétaire. Un budget relativement modeste est mis à sa disposition.

Une année régulière signifie 90 activités différentes d'éducation syndicale — dont les plus courtes sont de 2 jours — qui rejoignent 1 500 membres. Les participants à ces cours se regroupent en groupes moyens de 20 participants. Les cours se font généralement en semaine. Les frais de salaire perdu, de transport et d'inscription sont à la charge du syndicat local.

Le responsable à l'éducation des Métallos peut compter sur la collaboration spontanée des autres syndicats FTQ et sur l'appui technique de l'équipe du Service d'éducation de la FTQ. L'inverse est tout aussi vrai.

Le nouveau programme est mis en application depuis janvier 1976. Nous avons donc trois ans et demi d'expérience. Conçu à la centrale même et au Syndicat des Métallos, il fut par la suite mis en oeuvre dans 3 ou 4 autres syndicats ou conseils du travail dès 1976. L'expansion se poursuit à ce rythme depuis lors. Car de plus en plus de syndicats mettent en place un tel programme de formation syndicale.

Une préparation soigneuse s'est faite au cours des six mois précédents par une équipe de travail qui regroupait des responsables d'éducation de la centrale et de quelques syndicats et conseils. Cette période de préparation fut un moment privilégié d'échanges et de rodages de l'équipe constituée de gens venant de syndicats autonomes, qui avaient décidé de taire leurs rivalités normales et de mettre en commun leurs réflexions, leur expérience et leur expertise.

Il fut ainsi possible de recueillir les fruits de l'expérience d'éducation syndicale des années antérieures.

Il y avait là une somme considérable d'expérience, de sagesse et d'investissements éducatifs (des gens formés, l'habitude d'y consacrer temps, argent et effort, une tradition de connaissances techniques précises et rigoureuses, etc) sur lesquels le nouveau programme pouvait s'appuyer.

Dans la période antérieure, l'essentiel des activités éducatives étaient menées par des permanents expérimentés et bien formés qui, grâce à leur expérience prolongée, pouvaient faire face à toutes les situations. Les cours prenaient généralement la forme de causeries où ces permanents expérimentés racontaient leur expérience dans le but de

laisser aux "enseignés" des notions précises, des principes d'action syndicale et une motivation à l'action...

Le programme actuel est pris en charge par des travailleurs qui, tout en continuant d'exercer leur travail manuel régulier, partagent occasionnellement avec d'autres travailleurs provenant d'autres usines leur expérience syndicale et les leçons qu'ils tirent de ces expériences, le tout sous forme d'échange, de discussion, de préparation à l'action.

Voici donc les principales caractéristiques du programme mis en oeuvre depuis 1976.

### 1. *De très nombreux travailleurs sont rejoints*

Au Syndicat des Métallos, 1 500 militants (sur 45 000 membres) sont rejoints directement chaque année par des cours dont les plus brefs sont de 12 heures ou 2 jours, car la grande majorité des 90 activités éducatives sont de 12 ou 18 heures, soit 2 ou 3 jours, généralement consécutifs. Nous visons à ce que les 1 500 militants, au retour à leur usine, deviennent eux-mêmes des agents actifs qui répercutent sur leurs membres cette formation reçue.

Les cours prolongés sont des cours de perfectionnement (le plus long dure 7 jours); ils se font en résidence. Les autres cours se tiennent le plus près possible des lieux de travail.

Les participants sont des militants syndicaux généralement élus par leurs membres pour les représenter. Les délégués de département représentent de 30 à 50 travailleurs. Les officiers sont responsables d'une section locale, nous disons d'un syndicat local, dont la taille varie énormément selon celle de l'entreprise. La section locale moyenne comprend environ 200 travailleurs, les plus grosses sections, peu nombreuses, ont jusqu'à 1 500 membres.

Quatre constatations s'imposent :

- La proportion de membres rejoints directement chaque année est élevée. Nous sommes sûrs que plusieurs de ceux rejoints directement par nous répercutent sur leurs membres la formation reçue.

- Tous les 2 ans, nous pouvons rejoindre par la formation syndicale presque tous les militants élus et tous les responsables syndicaux locaux.
- La formule de cours brefs (2 à 5 jours) permet, avec les mêmes ressources, de reprendre contact avec ces militants. Il est jugé souhaitable que chaque responsable syndical suive au moins un cours par année, comme moyen pour se ressourcer et se stimuler.
- Notre syndicat a fait le pari de miser d'abord sur une formation qui rejoint les militants de base, de préférence à une formation plus raffinée et perfectionnée qui rejoint moins de travailleurs, sans cependant délaisser cette formation plus avancée.

## 2. *Ces travailleurs ont des comptes à rendre*

Une profonde et sage tradition syndicale veut que les participants à des cours aient été désignés ou sanctionnés par l'assemblée des membres, qui d'ailleurs paient les coûts de formation (inscription, salaire perdu, transport et résidence s'il y a lieu).

Au retour, plusieurs d'entre eux sont invités à faire un bref compte-rendu de ce qu'ils ont appris, soit à l'assemblée des membres soit à des réunions de comité.

A plus long terme, les membres et les responsables locaux s'attendent à ce que ces cours bénéficient aux autres travailleurs. C'est un investissement en vue de la tâche collective qu'ils ont à accomplir.

Le double fait que les participants aux cours aient été désignés par leurs pairs et qu'ils aient ainsi reçu un mandat est un gage du sérieux qu'auront les participants présents aux sessions. Et ce mandat est d'autant plus palpable que l'argent des membres du syndicat local sert à financer cette participation.

On peut d'ailleurs souvent entendre des participants, à des sessions, lancer des réflexions telles : "Les gars vont voir que j'ai appris des choses importantes et que je vais pouvoir mieux les représenter". D'autres, inquiets, se demandent comment

ils pourront décrire tout ce qu'ils ont appris et s'ils sauront faire profiter leurs confrères de ces nouvelles connaissances...

On voit déjà quel système de feedback cette tradition permet. Nous y reviendrons plus loin.

## 3. *L'éducation syndicale est prise en charge par les travailleurs*

La prise en charge de l'éducation syndicale par les travailleurs se manifeste principalement à trois moments :

- lors de l'élaboration du cours;
- dans la création d'un nouveau savoir;
- au moment de choisir les formateurs.

### *L'élaboration du cours*

Ceux qui ont la responsabilité d'élaborer des cours s'entourent d'un comité dit technique composé de praticiens aguerris (des permanents) et de militants de base expérimentés. Parfois, lorsque cela est nécessaire, on y adjoint des experts.

Le rôle de ces comités est d'aider le responsable à préparer la première esquisse de cours, particulièrement aux plans suivants :

- s'assurer que le cours correspond bien aux besoins auxquels ce cours tente de répondre;
- s'assurer que la tradition syndicale est bien respectée et que les grands objectifs du mouvement s'y retrouvent;
- veiller à ce que l'approche, le langage et les éléments pédagogiques soient adaptés à la réalité ouvrière.

Une fois les outils bâtis (cahier du prof, cahier du participant, exercices), un premier rodage s'effectue. Ce rodage dure minimalement trois cours, mais se prolonge souvent sur une année.

L'élaboration d'un cours nécessite de très nombreuses conversations informelles sur les besoins auxquels il faut répondre et sur les solutions trouvées.

En plus, l'élaboration d'un cours est souvent l'occasion d'asseoir à une même table diverses personnes de syndicats différents dans le but que chacun profite de l'expérience des autres et qu'on arrive à identifier les principes généraux de la pra-

tique syndicale, au-delà des particularités de chaque syndicat.

De la sorte, par consensus et appropriation, un même outil de formation bâti collectivement est utilisé dans plusieurs syndicats différents, par ailleurs autonomes aux divers plans de l'action syndicale, dont la formation.

### *La création d'un nouveau savoir*

Préparer un cours peut aussi poser un autre défi de taille. Par exemple, préparer un cours en santé et sécurité au travail pose le problème des connaissances nécessaires à celui qui donne ce cours et des connaissances qu'il faut laisser à ceux qui suivent le cours. Plus profondément, nous devons même nous interroger sur le type et la nature de connaissances nécessaires pour former les militants syndicaux. Est-il essentiel, comme plusieurs l'on prétendu, de dépendre de connaissances techniques sophistiquées détenues par des experts jouissant d'une longue préparation scientifique?

Ou encore, de simples travailleurs peuvent-ils s'approprier ces connaissances et faire eux-mêmes la formation de leurs pairs?

Il y eut débat et réflexion.

Notre parti-pris fut le suivant : le mouvement syndical peut s'approprier ce savoir extérieur, en redéfinir l'approche et la problématique de telle sorte que le savoir devienne sien, donc propriété des travailleurs, sans pour autant nier l'utilité et la nécessité du savoir des experts.

De simples travailleurs expérimentés syndicalement et ayant mené des luttes au plan de la santé et sécurité au travail peuvent maîtriser une certaine problématique et la partager avec d'autres travailleurs.

Et ils le font bien. Avec compétence. Avec une compétence qui est la leur, non celle des experts.

En moins de deux ans, de 200 à 300 cours de sécurité et santé au travail comprenant en moyenne 20 participants furent donnés par 40 ou 50 militants syndicaux qui n'ont jamais fréquenté l'université ni les grandes écoles. Certains des formateurs ont même de la difficulté à écrire...

La formation syndicale a su utiliser l'expérience concrète que possédaient ces militants syndicaux et l'expertise qu'ils ont développée à dé-

fendre quotidiennement leur santé et celle de leurs confrères de travail.

Quelques experts extérieurs ont apporté leur contribution au moment de la formation de ces multiplicateurs.

Dans un deuxième temps, avec la collaboration d'experts provenant de l'extérieur du mouvement syndical, nous avons fait l'expérience de cours techniques où de simples travailleurs peuvent, avec compétence et rapidité, maîtriser un ensemble de connaissances complexes, sur le bruit en milieu industriel par exemple, à la condition que ces experts acceptent de redéfinir leur problématique et de s'astreindre à partager l'essentiel de leurs connaissances, en un langage précis et rigoureux mais simple et direct.

Ce parti-pris constitue un rappel aux experts : leurs connaissances ne sont ni leur monopole ni leur propriété exclusive.

Ce parti-pris nous offre l'occasion de réfléchir sur la place des intellectuels et spécialistes à l'intérieur du mouvement ouvrier.

Cette création de nouveau savoir est aussi une pratique régulière dans d'autres secteurs comme la formation au droit du travail, l'initiation à la négociation, les réclamations aux instances gouvernementales, etc. Nous nous attaquerons prochainement à la formation économique...

La prise en charge de l'éducation syndicale par des travailleurs signifie donc que les contenus doivent être complètement redéfinis et re-problématisés.

L'appropriation par des travailleurs de connaissances complexes et d'apparence technique implique la création d'un nouveau savoir distinct.

### *Les formateurs*

La prise en charge par les travailleurs veut aussi dire que la très grande majorité des cours sont donnés par de simples travailleurs. En effet, les formateurs sont des travailleurs qui occupent une place précise dans l'entreprise qui les emploie. Ils obtiennent de l'employeur, à la demande du syndicat, l'autorisation d'aller donner des cours à d'autres travailleurs, d'autres entreprises. Ils reviennent à leur emploi régulier, dès les cours terminés.

Ces formateurs sont des militants syndicaux expérimentés dont les connaissances syndicales sont précises et dont l'orientation syndicale a été approfondie à travers les luttes quotidiennes.

Pour les préparer à cette tâche, les formateurs ont reçu une brève formation pratique au plan pédagogique, à l'intérieur même du mouvement syndical. Cette formation de base ne dure qu'une semaine.

Au cours de cette formation, les futurs formateurs sont mis en situation concrète de donner des cours à leurs confrères. L'analyse et la critique de ces pratiques permet de dégager concrètement les fondements pédagogiques de cette nouvelle pédagogie.

Après cette préparation sommaire, les formateurs – qui ont passé cette première épreuve avec succès – sont aussitôt mis à l'oeuvre avec un formateur expérimenté. Bien souvent, il est possible d'assurer lors des trois premiers cours l'appui pédagogique et technique d'un "senior" que nous appelons "encadreur".

Les outils de formation qu'utilisent les formateurs ont été pensés en fonction de cette situation.

Le Syndicat des Métallos peut compter sur l'appui régulier de 50 de ces formateurs qui, en pratique, font le travail concret de formation syndicale.

Pour ces formateurs, donner des cours, rencontrer d'autres travailleurs, échanger avec eux, visiter d'autres régions que la leur... sont autant d'occasions d'approfondir leur formation et de se développer comme personne et comme responsable syndical.

#### 4. *Les méthodes pédagogiques mises en place*

Les cours donnés par les formateurs ont été pensés, comme nous l'indiquions au début de cet article, pour répondre aux besoins de l'action syndicale. Ces cours s'adressent à des travailleurs peu scolarisés, hostiles à l'école et aux approches conceptuelles.

Les méthodes pédagogiques que nous utilisons peuvent se caractériser ainsi :

- Elles sont axées sur l'échange d'expériences, le partage des connaissances, la confrontation des expériences et des perceptions... Donc, peu de discours et d'exposés. L'expérience vécue est une source de savoir et une source de motivation pour les travailleurs.
- De grands efforts sont faits pour développer la prise de conscience et amorcer un cheminement. Les conversions subites et excessives sont toujours inquiétantes.
- Elles utilisent abondamment une approche collective et les dynamiques de ces groupes. Donc beaucoup de discussions et de travail de groupe et d'équipe.
- Elles sont conçues pour que le cours conduise à l'action. Les dynamiques générées et l'implication recherchée conduisent à ce qu'au sortir du cours, ce qui y fut appris soit traduit en gestes concrets, en action et en engagement. Donc, nous évitons systématiquement tout ce qui est paralysant, passif, démobilisant.
- Elles utilisent toutes les ressources des méthodes actives : ateliers, cas à résoudre, travaux pratiques, recherches, etc.

Voici quelques cours qui se donnent selon cette méthode et les contenus que nous cherchons à approfondir :

– Le cours de délégués constitue, dans les faits, la première initiation syndicale. C'est le premier niveau de l'action syndicale. Le délégué a été élu parmi les 30 travailleurs qu'il représente. Il s'occupe des problèmes immédiats du département ou de l'atelier.

Sa formation comprend une longue période de réflexion et d'échange sur les divers aspects concrets de son travail : bâtir l'union parmi ceux qu'il représente, défendre les droits des travailleurs, les informer des divers aspects de la vie syndicale et politique, apprendre à se servir de l'outil le plus fréquent de défense qu'est le grief, au niveau de l'application concrète de la convention collective, échanger sur d'autres moyens concrets de défense

à divers plans, dont la santé au travail. Le cours se termine par une période d'information sur l'organisation et les structures syndicales.

— Le cours de santé et sécurité au travail. Ce cours rejoint un très grand nombre de militants syndicaux. Sa démarche est en trois temps :

1. La prise de conscience du nombre dramatique d'accidents de travail et de la détérioration souvent rapide de la santé des travailleurs comme conséquence de la présence peu contrôlée de "tueurs silencieux" qui hypothèquent gravement leur santé. Nous travaillons beaucoup les problèmes de bruit au travail et leurs effets.

2. Suit une période d'information sur les lois dont le but officiel est la protection de la santé.

3. Enfin, le bloc le plus important porte sur les diverses dimensions des moyens d'action syndicale que nous pouvons et devons utiliser pour protéger notre santé, assurer notre intégrité physique, s'attaquer à la source même des atteintes à notre santé, s'assurer d'une application plus vigoureuse des lois existantes, en informant, sensibilisant et mobilisant les travailleurs autour de nous.

## 5. *Les thèmes des cours*

Les cours de base sont identifiés à des tâches syndicales précises et préparent les participants à bien accomplir ces tâches.

A cette occasion, nous cherchons à élargir et à approfondir leur prise de conscience politique et syndicale. Nous travaillons d'ailleurs à enrichir le contenu de ces cours à cet égard.

## 6. *Le financement autonome*

C'est la tradition et l'ambition du mouvement syndical de compter d'abord sur ses propres ressources dans la mise en oeuvre de programmes aussi fondamentaux que la formation de ses membres.

Le Syndicat et les syndicats locaux se sont habitués à consacrer une portion importante de

leurs ressources provenant de cotisations des membres pour financer l'éducation. Un bon nombre des sections locales consacrent jusqu'à 15% ou 20% de leurs revenus à cette fonction.

En plus, plusieurs syndicats locaux sont arrivés, par la négociation collective, à se donner l'une des diverses formes de *congé-éducation payé*, c'est-à-dire que l'employeur met à la disposition du syndical local soit une somme d'argent prédéterminée pour la formation de ses membres, soit une banque de journées de travail payées pour cette même fin. Mais ces congés-éducation sont à la merci des aléas de la négociation collective et du rapport de force qui peut être peu favorable. Car au Québec, nous ne pouvons nous prévaloir d'aucune loi à cet égard.

Au plan des ressources publiques, suite à de nombreuses pressions du mouvement syndical faites depuis de nombreuses années, suite à la présentation de mémoires et d'études prouvant le traitement inéquitable auquel était soumis le mouvement ouvrier, les gouvernements se sont enfin décidés à accorder une certaine aide à l'éducation des adultes qui se fait dans nos rangs.

Depuis deux ans, les ressources publiques (gouvernementales) deviennent donc plus accessibles et plus abondantes. Nous les utilisons volontiers. Mais nous nous efforçons de le faire de telle façon que leur disparition — toujours possible — ne perturbe pas fondamentalement le déroulement régulier des activités d'éducation...

Ces ressources publiques se présentent maintenant à la fois sous forme de subventions en argent et sous forme de collaboration en ressources intellectuelles. A cet égard, deux ententes, reconnaissant le contrôle syndical, ont été signées avec des universités de la région montréalaise.

## 7. *Feedback continu*

Dernière caractéristique, et non la moindre : de par notre présence à l'intérieur du mouvement syndical, nous jouissons de ce qui est le plus rare en éducation : une rétroaction quasi quotidienne.

Ainsi, il nous est possible de voir et d'analyser les effets de nos interventions tout aussi bien immédiatement à la fin de chaque cours que quelques semaines et quelques mois plus tard. C'est



extrêmement stimulant. Mais c'est aussi à certains jours très angoissant...

Par les effets, nous pouvons donc ainsi faire continuellement les ajustements et rajustements qui s'imposent aux divers aspects que comportent nos interventions.

Par le fait même, la prise en charge de l'éducation syndicale par les travailleurs et le contrôle du mouvement ouvrier sur cette fonction fondamentale revêtent des formes très concrètes et très vraies.

C'est un atout exceptionnel pour les artisans de cette éducation.

### Conclusion

Nous amorcerons, au cours des prochains mois, une réévaluation plus systématique de cette éducation syndicale que nous avons faite depuis près de quatre ans, en vue d'entreprendre la phase suivante.

Un des plus grands défis de l'éducation syndicale est de réconcilier ses deux grandes missions :

- d'une part, identifier, raffermir, propager et adapter les plus solides traditions du mouvement syndical;
- d'autre part, préparer les changements – en terme d'orientation et de pratique – qui permettront de modeler l'avenir et d'y faire face.

Tout cela à l'intérieur d'un mouvement autonome dont la mission et les caractéristiques comportent d'être en lutte continue, au plein coeur des grands débats de notre société, sur la première ligne de feu, là où les insuffisances et les erreurs coûtent très cher.

Et d'y être comme éducateur ouvrier.

Michel Blondin  
*Responsable de la formation syndicale*  
*Syndicat des Métallos – FTQ*  
*Septembre 1979.*