



**HAL**  
open science

## L'éducation syndicale en Grande Bretagne

John Mullen

► **To cite this version:**

John Mullen. L'éducation syndicale en Grande Bretagne. Educations anglo-saxonnes II, sous la direction de Roger Lejosne, 1995. hal-02541011

**HAL Id: hal-02541011**

**<https://normandie-univ.hal.science/hal-02541011>**

Submitted on 12 Apr 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# L'éducation syndicale en Grande Bretagne

John Mullen

Paru dans *Educations Anglo-Saxonnes* Amiens, Presses de l'UFR CLERC, 1994.

L'intérêt d'étudier l'éducation syndicale est double : cette étude nous donne des informations d'une part sur les syndicats et leur adaptation à un monde qui change, et d'autre part sur l'éducation d'un public tout à fait particulier.

## Les syndicats

J'ai obtenu mes informations des organisateurs de l'éducation syndicale des syndicats suivants, dont je rappelle quelques informations utiles.

Parmi les syndicats ouvriers traditionnels, j'ai choisi le **Transport and General workers' Union** (TGWU), 1,3 millions de membres en 1987, et le **Amalgamated Engineering Union** (AEU), qui compte 850 000 membres, syndicat ouvrier plus spécialisé comme le suggère son nom. Dans le privé j'ai aussi choisi la **Union of Shop, Distributive and Allied Workers** (USDAW), le plus important syndicat recrutant uniquement dans le secteur privé, avec 400 000 membres, et la **National Graphical Association**, syndicat de métier, beaucoup moins grand, dans l'imprimerie.

Dans le public, j'ai choisi deux syndicats des employés de bureau de la fonction publique : le **Civil and Public services Association** (CPSA) qui syndique les échelons inférieurs, les emplois routiniers de la fonction publique, et la **National Union of Civil and Public servants**, qui syndique les cadres inférieurs de la fonction publique. Le **National Association of Local Government Officers** avec ses 750 000 membres, employés des municipalités, est un syndicat vertical : c'est à dire qu'il syndique à la fois les employés routiniers et les cadres inférieurs et moyens. J'ai obtenu également des informations de la **Confederation of Health Service Employees** (COHSE), qui représente toutes les professions de la santé sauf les médecins.

Enfin, les techniciens et cadres du privé et du public sont organisés par **Manufacturing, Science and Finance**, qui regroupe une variété très grande de salariés, des chercheurs scientifiques dans des sociétés privées aux réparateurs de télévision dans les hôpitaux. (Coates et Topham 1988:34)

## Le public

Le public de l'éducation syndicale est très particulier. Il s'agit d'un public qui est très peu diplômé (80% des participants aux stages d'initiations à l'activité syndicale

organisés en 1987 par le TUC avaient quitté l'école à 16 ans, l'âge minimum en Grande Bretagne).

Ce sont les 320 000 délégués syndicaux en Grande Bretagne qui forment la grande majorité des étudiants des stages syndicaux. Un nombre chaque fois plus élevé de ces délégués appartiennent aux "nouveaux syndicats" (CPSA NUCAPS NALGO COHSE) des services publics qui ont connu de grands changements depuis les années 1970. Entre 1980 et 1984 il y eut une hausse de 35% dans le nombre de délégués dans les services publics.(Mailly 1989:29)

Le **Employment Protection Act** de 1975 a donné le droit aux délégués de suivre des stages de formation tout en étant rémunérés par leur employeur. Selon l'étude de Daniel et Millward en 1983, 38% des délégués manuels et 22% des délégués cols blancs avaient profité de ces droits. Dans les établissements les plus importants, le pourcentage était beaucoup plus élevé (Daniel et Millward 1983:39)

Une étude de 1986, dans les secteurs public et privé a trouvé que dans 71% des établissements, les délégués avaient suivi des stages organisés par le TUC, et dans 70% des établissements ils ou elles avaient suivi des stages organisés par leur propre syndicat (LRD 1986:14)

En général les délégués continuent à recevoir leurs salaires, quoique récemment il soit devenu plus dur de défendre cet acquis. (Red Tape juillet 1989:8) Certains syndicats, dont le CPSA, tentent par ailleurs d'inclure des membres non-délégués, surtout là où il y a déjà des difficultés pour recruter des délégués.

### **Pourquoi l'éducation syndicale ?**

Le travail du délégué syndical implique de s'affronter au représentant de l'employeur qui a bien plus de moyens de s'informer, et souvent, de part sa position sociale, bien plus de confiance en lui que le délégué syndical. Les stages syndicaux essayent de remédier à ce déséquilibre. Pour survivre, et agir le syndicat a besoin de convaincre ses membres de s'informer, de se proposer comme délégués, de participer activement.

USDAW has an education service because we want to involve as many members as possible in helping to build and maintain a strong united union.(Your Education Service USDAW 1991)

### **Modalités et évaluations**

En 1983, 90% de la formation fut effectuée pendant les heures de travail, mais seulement 10% sur le lieu de travail. 60% se poursuivaient dans des lieux appartenant au syndicat, 30% dans des établissements scolaires (Daniel et Millward 1983).

L'employeur est loin d'être toujours hostile à cette éducation, car il peut préférer un délégué informé "qui suit les règles"; néanmoins, le droit à cette formation est essentiellement un acquis des salariés, qui peut être remis en cause dans des périodes de faiblesse syndicale. Selon Daniel et Millward, plus il y avait de conflits sociaux dans un établissement, plus l'évaluation de la part de l'employeur sur l'éducation syndicale était négative. (1983:45)

Néanmoins 31 % des représentants des employeurs interviewés par Daniel étaient de l'avis que la formation que suivaient les délégués syndicaux manuels était "a great deal of help" , et 55% pensaient qu'elle était utile "to a fair extent".

Mais si l'employeur était parfois favorable à cette formation, les délégués qui l'avaient suivie furent très enthousiastes. 82% déclarèrent que c'était "a great deal of help" et 15 % "useful to a fair extent". Des pourcentages similaires venaient de la part des délégués syndicaux non-manuels. (Daniel et Millward 1983:45)

Le gouvernement donne de l'argent aux syndicats pour organiser ces stages. En 1991, NALGO a reçu, par exemple, £80 000 pour ses stages d'éducation.

Le contenu des stages est généralement décidé au niveau national, même si l'organisation des stages mêmes se fait plutôt au niveau régional. Dans le CPSA, par exemple, chaque section organise la demande : le bureau national envoie les formateurs et paie les frais. Certains syndicats (comme NALGO) ont des responsables chargés de l'éducation dans chaque région.

Les stages durent une journée, un week-end, ou, très souvent, quatre jours, mais il y a aussi des stages d'un mois entier. La garde des enfants est assurée sur place dans la plupart des cas.

A part les stages, certains syndicats encouragent leurs sections syndicales à inclure un élément d'éducation lors des réunions syndicales : des séances d'information sur des problèmes spécifiques, des comptes rendus de stage etc.

## **Les chiffres**

Combien de stagiaires y-a-t-il par an ? Souvent il s'agit de stages assez petits d'une vingtaine de personnes. Le TUC en 1973 a organisé 643 stages avec 9 000 participants. En 1978 3100 avec 44 000 participants. En 1984, en tout, 65 000 délégués syndicaux ont suivi des stages syndicaux, organisés ou bien par le TUC ou bien par leur syndicat.

Le profil des participants apparaît dans l'étude qu'a faite le TUC en 1987 sur les participants dans les stages d'introduction qu'il avait organisés.

98% étaient rémunérés par leur employeur.

5% venaient de minorités ethniques

25% étaient des femmes. Il semblerait que ceci soit dû essentiellement aux responsabilités familiales, car parmi les délégués de plus de 50 ans, deux tiers étaient des femmes.

50% des délégués venaient du secteur privé, et 50% du public

80% avaient quitté l'école à 16 ans

Le nombre de stages pour les délégués cols blancs est en augmentation constante, celui des travailleurs manuels en déclin, tout comme ces secteurs de l'emploi. Le budget de l'éducation dans le CPSA, syndicat des employés de bureau de l'administration centrale, fut de £20 000 en 1969, mais de £100 000 en 1978.

### **Le contenu**

Normalement, c'est la direction syndicale, ou le congrès du syndicat qui décide du contenu des stages. Néanmoins, selon l'étude de 1983, dans 11% des stages concernant les employés non manuels, et dans 20% des stages destinés aux les travailleurs manuels, le syndicat partageait avec l'employeur le contrôle du contenu.

Les sujets les plus courants sont en rapport avec le travail quotidien du délégué, la représentation des individus auprès de l'encadrement ou auprès de l'employeur, et la négociation (NALGO; USDAW; TGWU; AEU ). Tous les syndicats proposaient des stages de présentation pour les nouveaux délégués. Tous également en faisaient sur la santé au travail, ou bien sur de façon générale, ou bien sur des problèmes spécifiques : le stress (NUCAPS), "Manual Lifting" (COHSE), problèmes de santé liés à la technologie informatique (CPSA et USDAW))

Les questions concernant l'organisation syndicale constituent un autre groupe de préoccupations courantes : comment recruter (USDAW) ; la démocratie syndicale (USDAW); l'administration (COHSE) ; comment communiquer efficacement (USDAW; TGWU; TUC) ; parler en public (TUC) ; comment utiliser les médias (CPSA; NUCAPS; COHSE)

Des stages de pédagogie pour ceux qui veulent diriger des stages syndicaux sont organisés par NALGO.

## **Nouveaux terrains**

Apparaissent également des sujets nouveaux de négociation ou qui posent des problèmes spécifiques :

- \* Violence at work (NUCAPS)
- \* Pensions and pension rights (quasiment tous les syndicats)
- \* Negotiating with multinationals (TGWU)
- \* Employment legislation (NALGO; TGWU; AEU)
- \* Contracting out (sous-traitance) in the public sector (NALGO)
- \* Negotiating on Child Care (CPSA)

Les questions politiques sont aussi traitées, bien que moins souvent. Quelques exemples :

- \* The environment (NALGO; TUC)
- \* Debt awareness (L'endettement des ménages) (NALGO)
- \* Must Labour lose elections ? (CPSA)
- \* Unions and the Economy (TUC; AEU; COHSE)
- \* Socialism and the economy (COHSE)
- \* European integration and negotiation (TUC; AEU; COHSE)
- \* State Benefits (Les allocations de l'Etat) (TUC)
- \* New management strategies (TUC)

Il est intéressant de voir que les "plus politiques" des stages ne sont pas offerts par les syndicats ouvriers traditionnels, mais par les nouveaux syndicats de cols blancs.

## **Vocational training**

Un seul des grands syndicats organise des stages de qualification professionnelle : NALGO : le syndicat des employés municipaux. Dans le passé, d'autres syndicats de cols blancs en organisaient également.

NALGO propose des stages de préparation pour tous les examens professionnels dans son secteur (**Institute of Chartered Accountants; Institute of personnel management** etc). Cette formation professionnelle est organisée conjointement avec l'employeur. Pour 85% de ces stages, les frais sont partagés avec l'employeur.

Ces stages sont très populaires parmi les membres de NALGO. La justification qu'utilise NALGO contre ceux qui voient dans ce genre de stage une déviation du vrai travail d'un syndicat est que

As a Trade Union NALGO fully supports the principle that the public should be served by qualified staff (NALGO Education Guide 1991 p3)

Le passé de NALGO comme association professionnelle se voit bien dans ces lignes.

## **Equal Opportunities**

Je vais maintenant aborder un autre secteur de l'éducation prise en charge par les syndicats britanniques aujourd'hui. Il s'agit des stages qui traitent des divisions dans le mouvement ouvrier : les stages de "Equal Opportunities" ou contre les différentes oppressions. Car le syndicalisme incarne encore le désir de justice d'un très grand nombre de ses participants. Ces stages peuvent rarement être pris en dehors du syndicalisme.

Ce genre de stages représente entre 10 et 20 % des stages syndicaux. Mais quelques syndicats comme le NGA (l'imprimerie) n'en font pas mention.

Le plus fréquemment ces stages sont en rapport avec l'oppression des femmes. Ils sont de deux types : des stages mixtes, et des stages non-mixtes. Les premiers s'adressent aux délégués hommes et femmes et traitent de la façon de négocier sur des questions intéressant particulièrement les femmes, que ce soient les crèches, la revalorisation de l'emploi féminin ou l'élimination du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. C'est à dire, des stages d'information sur des nouveaux terrains de lutte, mais qui, dans leur forme, reflète les méthodes traditionnelles du syndicalisme.

Les seconds sont des stages qui privilégient la conscience des syndiqué(e)s. La plupart sont des stages réservés aux femmes. 17 syndicats, dont les plus grands, proposent des stages réservés aux femmes. (LRD 1991:14)

Le but de ces stages est de compenser l'oppression de la femme en l'encourageant à participer aux activités syndicales. Comme dans presque toutes les organisations, plus on monte dans la hiérarchie syndicale, moins il y a de participation féminine.

Ces stages incluent donc une formation sur la façon de parler en public ou de préparer une motion pour une réunion syndicale. Ils comportent plus généralement des éléments de "Assertiveness training", qui utilise le groupe pour échanger des problèmes et des encouragements.

Le stage du TUC destiné aux femmes s'appelle "Breaking down Barriers". Le stage du TGWU , de 4 jours, qui a lieu trois fois par an

(aims) to make you more assertive. To make sure that you're better able to communicate, negotiate and participate in meetings.

Le stage du CPSA inclut "Assertiveness; saying 'No'". Ce type d'éducation a été créé essentiellement dans les dix dernières années, leur tradition remontant certainement aux stages de "consciousness raising" du mouvement féministe américain et britannique dans les années 70 (même si l'influence au sein des syndicats des organisations féministes est aujourd'hui faible.)

Le TGWU fait aussi un stage pour des déléguées plus expérimentées, expliquant comment être déléguée au congrès, ou comment devenir permanent syndical.

Ces stages de "Assertiveness" sont le sujet d'un débat permanent. Certains y voient une division inutile des syndiqués par sexe. D'autres voient dans cette approche une culpabilisation de la victime de l'oppression, car ils (ou elles) pensent que cette démarche implique que les problèmes que rencontrent les syndiquées femmes dans leur activité sont de nature psychologique. Mais en général, l'accueil a été positif dans les syndicats, et ces stages se généralisent d'année en année.

D'autres syndicats ont aussi introduit des stages mixtes dont le but est de changer la mentalité de tous les délégués au sujet de la discrimination contre les femmes. Une motion approuvée par le congrès du CPSA, syndicat des fonctionnaires des échelons inférieurs, y voit une possibilité de concrétiser, de façon plus systématique, des motions contre la discrimination qui sont parfois restées lettre morte.

Conference recognises that although the trade unions are committed to ...equality... in reality the views of many of their members are still governed by the stereotyped images of 20 years ago. In order for the trade union movement to make progress in this area - particularly with regard to the attitude of male trade unionists towards women - it requests ...the setting up of nationally-based courses of gender training, which would be open to all members. This would prove to be the first step in eradicating the myths concerning women trade unionists and making a reality of the policies to which we have subscribed in recent years.. (Red Tape May 1990)

## **Harcèlement sexuel**

La question du harcèlement sexuel au travail est fréquemment incluse maintenant dans les stages sur l'oppression des femmes. Cette pratique a fait l'objet de commentaires dans la presse conservatrice, qui s'est moquée de cette idée dans des termes extrêmement sévères. En 1989, lorsque les syndicats de la fonction publique ont fait une campagne d'information à ce sujet, le Daily Mail (6/12/89) disait que c'était l'oeuvre de faibles femmes

who need smelling salts if they spot a pin-up calendar and become tearful if a weedy male worker terrifies them by suggesting that they could be more than just colleagues.

The Sun de 2/1/92 s'attaque aux stages sur le harcèlement sexuel organisés par une municipalité de gauche avec la co-opération des syndicats.

Four hundred plumbers painters and electricians are being sent on a course by Islington council in North London... The purpose is not to make them better workers. They are being brainwashed to stop their wolf whistles and other forms of "sexual harassment".

## **Racisme**

Le racisme est également un sujet populaire dans l'éducation syndicale.

Un comité de la chambre des Communes avait déclaré en 1974 que la CBI (le CNPF britannique) et le TUC avaient tous les deux déclaré leur opposition au racisme sans rien faire de concret.

John McIlroy, dans une étude faite en 1982, tira la conclusion que sur le lieu de travail "race relations have only been picked at." et qu'il fallait que les syndicats s'engagent à mettre en place un programme d'éducation de grande envergure pour miner les préjugés racistes.

Depuis il y a eu un effort dans les programmes d'éducation syndicale. L'accent est mis, beaucoup plus que dans le cas de la question des femmes, sur des stages d'ethnies mixtes. Il y a des approches différentes, qui correspondent à des théories différentes des causes du racisme. Les stages qui s'appellent 'Racism Awareness' (CPSA) tendent à se concentrer sur les préjugés racistes inconscients que peuvent avoir les participants et mettent l'accent sur le changement dans l'individu. Les stages qui s'appellent 'Fighting Racism' (TGWU) offrent une vision plus politique qui s'en prend aux racines structurelles du racisme dans l'économie et la société.

Ceux qui ne veulent pas trancher appellent leurs stages 'Tackling Racism' (MSF; TUC) ou plus gentiment 'Ethnic Minorities' (NUCAPS)

Le congrès du CPSA de 1989 a appelé à une augmentation du nombre de ces stages, contre l'avis de la direction du syndicat. Dans les syndicats, c'est presque

toujours les tendances de gauche (les **Broad Lefts**) qui encouragent la mise en place de ces stages, comme d'ailleurs de tous les stages sur le sexisme et les autres types d'oppression.

Quelques syndicats, dont le NALGO, font des stages réservés aux membres qui font partie de minorités ethniques. Le TUC en fait dans les langues de certaines minorités ethniques.

### **Autres oppressions**

D'autres stages s'occupent de la discrimination contre les handicapés, et de l'information auprès des délégués syndicaux sur les problèmes spécifiques des handicapés sur le marché de travail et dans le mouvement syndical. Des syndicats, surtout de cols blancs ont mis en place des stages de formation sur les handicaps (Red Tape janvier 1989) (CPSA, NALGO). Ce sont les syndicats de la fonction publique qui ont été les premiers.

Le congrès du CPSA de 1991 a décidé d'introduire une séance d'information sur le SIDA dans tous les stages de formation des délégués organisés par le syndicat.

### **L'homosexualité.**

A l'intérieur de Equal Opportunities, quelques syndicats incluent, dans le cadre de leurs stages sur Equal Opportunities, une formation sur les problèmes de discrimination et d'oppression des homosexuels et des lesbiennes. Encore une fois, ce sont les syndicats de la fonction publique qui ont commencé. Une motion fut approuvée au congrès du CPSA de 1989 pour diffuser de l'information à ce sujet. Les attitudes d'une minorité au congrès qui avait insulté ceux qui distribuaient des tracts à ce sujet furent condamnées.

Une division existe sur cette question. MSF, syndicat de salariés techniques et de l'encadrement, inclut la question dans ses stages sur l'égalité des chances. TGWU ne fait pas mention des homosexuels dans ses pubs pour ses stages "Equality at Work". L'omission n'est certainement pas un effet du hasard, mais l'effet d'une conviction de la part de la direction syndicale qu'une telle question serait difficile à faire accepter facilement dans un syndicat ouvrier traditionnel. Néanmoins, il se peut que la question soit traitée lors des stages sans figurer dans la publicité.

De nouveau, la question a été beaucoup plus traitée dans les syndicats des services publics. Et c'est encore NALGO qui va dans le sens d'une auto-organisation des opprimé(e)s. Il organise des stages pour des syndiqués homosexuels et lesbiennes en vue de former des formateurs sur ces sujets. Ces formateurs ainsi formés devraient organiser dans leur localité des stages pour des syndiqué(e)s homosexuel(le)s.

De façon moins controversée, plusieurs syndicats font des stages pour les jeunes délégués. Rappelons-nous que, lors de l'étude de 1987, un tiers des participants avaient moins de trente ans. Les délégués syndicaux sont en fait, en moyenne, beaucoup plus jeunes qu'il y a dix ou quinze ans. (MSF, TGWU, AEU, NGA)

### **Quelle éducation ?**

Voilà la liste complète des types de stages d'éducation syndicale en Grande Bretagne. Quelles conclusions peut-on en tirer ? D'abord les sujets qui brillent par leur absence. L'image des syndicats dans l'opinion publique, c'est les grèves, les piquets de grève, les banderoles syndicales etc. Au niveau de la formation, il n'existe aucun stage sur la manière d'organiser une grève, des piquets de grève, etc., connaissances qui sont cependant parfois nécessaires. Il existe bien un corps de connaissances à ce sujet, une tradition orale et une tradition écrite conservées avant tout dans les organisations politiques de gauche à l'intérieur et à l'extérieur des syndicats. Mais les stages d'éducation officielle du syndicat ne concernent que la négociation, et la possibilité d'éviter des conflits plus ouverts. Ce qui reflète, d'ailleurs, en général la préoccupation des directions syndicales.

L'autre fait marquant est l'absence de tout effort pour éduquer les délégués syndicaux sur l'histoire des syndicats ou des conflits des travailleurs. Etant donné que l'histoire syndicale a souvent été complètement absente ou stéréotypée dans les programmes scolaires, on aurait pu penser que les syndicats feraient des stages pour expliquer cette histoire à leurs membres, mais il n'en est rien. Néanmoins, de nombreux syndicats ont fait publier une histoire de leur syndicat, (Wigham 1981; Brown 1983; Edwards 1975...) et le TUC a réalisé une vidéo sur l'histoire des Tolpuddle martyrs - premiers syndicalistes déportés à vie pour avoir fait partie d'un syndicat.

A mon avis, les stages syndicaux représente une authentique éducation populaire, bien qu'à une petite échelle, dans le sens qu'il ne s'agit pas simplement d'une tentative de communiquer à un public plus large des connaissances déjà enseignées dans les lycées ou les universités, mais d'une éducation qui part des problèmes spécifiques du syndicalisme et a un contenu tout à fait distinctif, développant une pédagogie et une recherche sur des questions nouvelles, telles que la négociation, la santé au travail, et les oppressions différentes. Cette éducation n'est guère disponible ailleurs

Le contenu des stages montre une volonté de s'attaquer aux différentes oppressions qui peuvent diviser le mouvement syndical, y compris les oppressions les plus controversées, telles que l'oppression des homosexuels et des lesbiennes. Dans ce sens, l'éducation syndicale peut être considérée comme étant à la pointe du progrès. Spécialement intéressant est le cas des stages sur l'oppression des homosexuels, car l'éducation syndicale à ce sujet se développe au moment même où a lieu un mouvement inverse dans l'éducation nationale, la nouvelle loi Thatcherienne

(Clause 29 du Local Government Act) ayant interdit toute représentation positive du couple homosexuel dans les écoles sous prétexte qu'on pouvait ainsi encourager l'homosexualité.

Les syndicats "nouveaux", qui organisent des techniciens (MSF), des métiers de la santé (COHSE) ou les employés du public (NALGO et CPSA), surtout ces derniers, sont les plus radicaux dans le contenu de leurs stages, ce qui donne à réfléchir sur la place, dans le mouvement syndical moderne, de ces employés, appartenant majoritairement au secteur public, majoritairement des cols blancs; et très fréquemment à majorité féminine.

### **La pédagogie**

La publicité faite pour attirer les syndiqués aux stages syndicaux met beaucoup l'accent sur le fait que c'est bien différent de l'école. 80% des participants ont quitté l'école dès qu'ils pouvaient, et il semble y avoir une aliénation massive par rapport à l'école parmi ces couches.

Le syndicat des travailleurs des magasins déclare dans sa brochure publicitaire:

education and training in USDAW is not like going back to school. There are no tests or exams and you will find that all our training courses are relaxed, informal and enjoyable. You won't have someone talking at you all the time and giving you ready made answers...You will be surprised how quickly you can build your self confidence and develop your knowledge and skills. (USDAW Education Guide 1991)

### **Le syndicat des transports:**

Don't let thoughts of 'school' put you off! You'll be discussing problems and sharing experiences in groups, with other s like yourself , not trying to pass tests or get top marks. (Union Education : TGWU)

### **Le syndicat de la santé :**

COHSE courses are not like school. There are no boring lectures and 'experts' and no tests. Most work is done in small discussion groups so you can bring up your own ideas and problems. Our Golden rule is simply that it's OK if you don't know anything. (Training Courses for Union reps : COHSE)

Cette distanciation est rendue nécessaire par la méfiance de beaucoup de salariés à l'égard de tout ce qui ressemble à l'école. Le rapport du TUC notait une certaine méfiance à l'égard des stages :

TUC and union education courses were occasionally regarded with a great deal of apprehension and suspicion. This response was generally attributed to lack of information on how trade union education worked in practice, fear of academia and doubts about intellectual adequacy. (Trade Union Education : TUC 1991)

Si, pour attirer des participants, il faut se démarquer du système éducatif, dans les stages mêmes, il faut trouver une pédagogie adéquate.

D'abord une flexibilité pour pouvoir servir des salariés très occupés, souvent des parents. La NGA offre des stages vidéo par correspondance, les cours de correspondance étant suivi par un stage résidentiel d'une semaine. L'USDAW organise des cercles d'étude (donc sans enseignant) qu'il décrit de la façon suivante

Everyone takes part in a discussion circle at least once a day... it might be in the canteen at work, in the pub at night or round the kitchen table... An USDAW study circle is simply a discussion group organised by and for USDAW members. (Education Guide: USDAW 1991)

Ces cercles peuvent être démarrés par tout membre du syndicat qui fasse la demande des matériaux pédagogiques disponibles. Les cours par correspondance sont offerts par un grand nombre de syndicats.

Les syndicats produisent également des vidéos éducatives, qui peuvent être visionné lors des réunions de sections syndicales, par exemple. Le CPSA produit des vidéos sur le travail à l'écran et les femmes enceintes, sur la conception de l'emploi et la division des tâches au travail (Job design), sur la participation des femmes dans le syndicat, sur les procédures du congrès annuel. Le TUC produit des vidéos au sujet de la santé au travail, et sur des questions politiques internationales (Le Chili; l'Afrique du sud...).

Dans les stages mêmes, une pédagogie participative est avancée. Le travail en groupes, des jeux de rôles et des études de cas prennent une grande partie. Une approche pratique donc. Le stage CPSA 'Comment parler en public' se fait essentiellement avec un caméscope, les participants pouvant se visionner après, discuter de leur performance et avoir les commentaires du formateur.

Les stages pour les nouveaux délégués comporte également ce type d'exercice : écrire des motions imaginaires, par exemple. Le stage femmes du CPSA inclut un 'congrès annuel blanc' : 'Mock annual conference. Il y a aussi, néanmoins, des parties des stages qui ont une forme plus traditionnelle : des présentations des connaissances du formateur ou de la formatrice.

Très fréquemment, la fin du stage est une séance d'évaluation où les participants expriment leur opinion sur ce qui a été positif dans le stage, et comment cela pourrait être amélioré (CPSA COHSE).

## **Conclusion**

L'éducation syndicale agit sur un public très peu diplômé et fournit une éducation à des volontaires qui sont actifs dans le mouvement syndical. C'est ceci qui détermine son caractère. Elle se distingue fortement de l'école pour pouvoir attirer ce public ; elle a une pédagogie pratique car les participants vont devoir mettre en pratique très vite leurs connaissances. Elle traite des grandes questions pour le mouvement syndical, de tactique et de stratégie, et veut aider à construire une unité dans le mouvement syndical, étant par ailleurs fortement influencée par les tendances de gauche dans ces syndicats.

Néanmoins la vision du travail syndical qui y est présenté est la vision de la direction syndicale, où toute lutte combative n'est qu'un dernier recours et où la négociation forme l'essence même du syndicalisme. C'est pourquoi il n'y a pas de stages sur les grèves, et que les stages sur l'histoire et les traditions du mouvement ouvrier sont tellement rares.

Il y a eu peu de recherche à ce sujet jusque maintenant, mais c'est un champ où pourraient être trouvés des réflexions intéressantes sur l'idéologie et la conscience des salariés d'aujourd'hui.

John Mullen

## **Bibliographie**

Brown A J The Taxmen's Tale : the first ninety years of the IRSF. IRSF London 1983

Coates K et Topham T Trade Unions in Britain Fontana London 1988

Daniel W W et Millward N 1983 Workplace Industrial Relations in Britain Heinemann London

Edwards K L The story of the Civil service Union CSU London 1975

Labour Research department 1986 Unions at Work : a Handbook for Shop Stewards and Staff Reps

McIlroy J Racism at Work : the rôle of trade union education Centre for contemporary studies London 1982.

Maily R, Dimmock S J, Sethi A S (Eds) 1989 Industrial Relations in the Public Services Routledge London Wigham E From Humble Petition to Militant Action CPSA London 1981

NALGO Distance Learning Guide 1992

NALGO Education Guide for Branch Education secretaries

Brochures publicitaires au sujet de l'éducation syndicale editées par les syndicats suivants 1991 :

TGWU, AEU, MSF, USDAW, CPSA, NUCPS, COHSE et du TUC.

Red Tape journal mensuel du CPSA.