



**RÉUSSIR LE VIRAGE DE LA FORMATION CONTINUE,
UNE URGENCE POUR LE QUÉBEC**

Commentaires

présentés

dans le cadre de la consultation
sur le *Projet de politique de l'éducation des adultes*
dans une perspective de formation continue

par

la Confédération des syndicats nationaux

Le 24 septembre 2001

Table des matières

PRÉSENTATION DE LA CSN	5
PRÉAMBULE	7
INTRODUCTION	9
I - MAINTENIR ET REHAUSSER SANS CESSER LE NIVEAU DE COMPÉTENCES DES ADULTES : LE DÉFI D'ANCER UNE CULTURE DE FORMATION CONTINUE	13
1. LES BESOINS DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES ENTREPRISES	13
a) <i>La prise en compte des besoins individuels de formation</i>	13
b) <i>La formation parrainée par l'entreprise dans le cadre de la loi 90</i>	14
c) <i>Des actions précises pour des clientèles négligées</i>	18
d) <i>Une formation de qualité : qualifiante et transférable</i>	19
e) <i>Pour un nouveau programme d'apprentissage en milieu de travail</i>	20
f) <i>La nécessaire complémentarité entre l'éducation et le monde du travail</i>	22
g) <i>Reconnaître la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail</i>	24
2. CONTRE LES PROBLÈMES VÉCUS PAR CERTAINS GROUPES DE LA POPULATION	25
a) <i>Les jeunes adultes de 16-24 ans</i>	26
b) <i>Les adultes handicapés</i>	27
c) <i>Les personnes immigrantes</i>	27
d) <i>Les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus</i>	28
II - ASSURER UNE FORMATION DE BASE À TOUS LES ADULTES DU QUÉBEC : UN DÉFI IMMÉDIAT	31
<i>Comblant le déficit de formation de base et éradiquer l'analphabétisme</i>	31
III - VALORISER LES ACQUIS ET LES COMPÉTENCES : UNE ACTION VIGoureuse EN FAVEUR DE LA RECONNAISSANCE DES APPRENTISSAGES DES ADULTES	35
<i>La reconnaissance officielle des compétences</i>	35
IV - LEVER LES OBSTACLES À L'ACCESSIBILITÉ ET À LA PERSÉVÉRANCE : UNE STRATÉGIE COLLECTIVE DE MISE EN ŒUVRE	39
1. DES CONDITIONS DE TRAVAIL ADÉQUATES.....	39
2. DES SERVICES D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE ET D'ACCOMPAGNEMENT RÉPONDANT AUX BESOINS DES ADULTES	40
3. LA RECONNAISSANCE DES GROUPES COMMUNAUTAIRES.....	41
4. LA FORMATION SYNDICALE, UNE DIMENSION DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE	42
5. POUR DE NOUVELLES MESURES DE FINANCEMENT	42
6. UN PARTENARIAT CONSÉQUENT.....	45
CONCLUSION	47
RECOMMANDATIONS	49
BIBLIOGRAPHIE	55

Présentation de la CSN

Depuis sa fondation, l'implication de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) en éducation et en formation de la main-d'œuvre a été constante. Au fil des ans, nous avons participé activement à l'ensemble des débats de la société québécoise sur ces sujets, que ce soit concernant la petite enfance, l'université, l'éducation des adultes, la formation de la main-d'œuvre. Nous avons également été présents lors de la Commission Parent, de la Commission Jean, de la Commission des États généraux de l'éducation. De plus, la CSN siège à la Commission des partenaires du marché du travail et dans les conseils régionaux des partenaires du marché du travail ainsi que dans plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre.

Les interventions de la CSN en éducation et en formation de la main-d'œuvre sont caractérisées par le fait que nous représentons plus de 50 000 membres oeuvrant en éducation comme enseignantes et enseignants, professeures et professeurs, personnel de soutien des trois ordres d'enseignement, professionnelles et chargés-es de cours à l'ordre universitaire et tuteurs et tutrices à Télé-Université. La CSN représente aussi plus de 215 000 travailleuses et travailleurs d'autres secteurs d'activités, santé et services sociaux, hôtellerie, alimentation, métallurgie, papier et forêt, communications, centres à la petite enfance pour n'en nommer que quelques-uns. Donc, plus de 265 000 membres avec lesquels nous voulons prendre le virage de la formation continue.

Ce virage a été amorcé en novembre 2000 avec le 7^e Colloque Gérard-Picard portant sur la formation continue dans les milieux de travail, sous le thème *Travailler et apprendre tout au long de la vie*. Près de 300 personnes, dont une majorité de membres représentant les syndicats des différents secteurs, ont participé à cette activité.

À la clôture, le président de la CSN confirmait l'engagement de la CSN à faire de la formation continue en milieu de travail une priorité et à :

- Faire la promotion et la défense de la formation continue en milieu de travail dans toutes les organisations et sur toutes les tribunes où la CSN est présente;
- Soutenir ses syndicats et ses organisations affiliées dans leur travail pour la négociation et la mise en place d'une culture de formation continue dans les entreprises;
- Suivre de façon systématique l'application de la loi 90 et de ses règlements et prendre les moyens pour que le droit des travailleuses et des travailleurs à la formation continue soit intégré lors des révisions de cette loi et de ces règlements de même que leur participation à toutes les étapes du processus;
- Exiger l'adoption d'une politique gouvernementale de formation continue et interpeller le gouvernement pour qu'il mette en place un processus de consultation large et démocratique;
- Poursuivre le travail avec ses partenaires pour faire progresser ce dossier.

Suite à ce colloque, un groupe de travail composé des représentantes et de représentants de chacune des fédérations de la CSN des secteurs privé et public a été formé et il a pour fonction d'être un lieu de coordination, de concertation et d'appui sur les questions

relatives à la formation continue. Ce groupe travaille en étroite collaboration avec le groupe de travail sur l'éducation de la CSN composé de représentantes et représentants des membres oeuvrant dans les différents ordres d'enseignement, des conseils centraux et du Comité jeunes de la CSN.

La CSN est profondément convaincue de l'urgence pour la société québécoise de s'inscrire dans le processus de l'apprentissage tout au long de la vie pour toutes et tous. Nous tenons à signaler que nous sommes déjà au travail pour supporter nos syndicats dans le développement d'une culture de formation continue dans les milieux de travail et prêts à assumer nos responsabilités comme partenaire dans ce grand chantier.

Enfin, nous vous remercions de nous permettre d'intervenir dans le cadre de cette consultation.

Préambule

L'apprentissage tout au long de la vie comme fondement de la politique

Nous avons retenu le concept d'apprentissage tout au long de la vie comme fondement de la formation continue car pour la CSN, la formation continue doit se situer dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Cette conception permet à chaque femme et à chaque homme de développer tout au long de sa vie ses connaissances, ses potentialités, ses compétences, sa créativité, de se prendre en charge et d'exercer un contrôle sur son projet éducatif. Plusieurs pays ont retenu ce concept qui semble davantage tenir compte de la réalité et des défis à relever.

Loin de nous l'idée de faire un débat de sémantique, de rhétorique ou de jongler avec les concepts. Il semble cependant que le concept d'apprentissage tout au long de la vie est plus approprié que celui retenu dans le projet de politique. Les définitions apparaissant dans la *Déclaration de la 5^e Conférence internationale sur l'éducation des adultes* de Hambourg et qui portent sur la formation continue et l'éducation des adultes sont fort intéressantes, mais la juxtaposition des deux, tel que proposée dans le titre du projet de politique soit *L'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, installe une confusion dans les finalités poursuivies par la politique.

La perspective de devoir acquérir de nouvelles compétences tout au long de la vie et l'exigence de devoir passer à l'action deviennent un impératif pour tous les adultes. L'apprentissage tout au long de la vie rompt avec la conception de l'école comme seul lieu pour apprendre et se qualifier et présente une vision qui n'est pas limitée à certaines étapes de la vie. Contrairement à l'éducation des adultes qui, de notre point de vue, a souvent une signification restrictive en fonction des compétences et des exigences du marché du travail, l'apprentissage tout au long de la vie transcende la logique purement économique ou utilitariste et installe une obligation de se préoccuper de la formation personnelle et sociale des individus.

Cette approche nous semble davantage significative pour l'adulte, car elle le situe dans un processus lui permettant de profiter, tout au long de la vie, de différentes situations d'apprentissage et ce dans des environnements éducatifs variés (travail, famille, communauté, etc.). De plus, elle n'est aucunement limitative et permet à l'individu de développer son potentiel en tant que travailleur, citoyen, parent. On évite ainsi une coupure entre l'éducation des jeunes et l'éducation des adultes, entre la formation initiale et la formation de perfectionnement et on installe le tout dans un continuum. Dans cette perspective, les différents ordres d'enseignement sont concernés, car il y a obligation dès le préscolaire de transmettre aux jeunes les bases sur lesquelles se grefferont les apprentissages ultérieurs, le goût et le plaisir de l'apprentissage tout au long de la vie.

Introduction

À l'heure où notre société vit de profondes transformations politiques, économiques, sociales et culturelles, à l'heure où la formation et l'éducation des adultes sont en pleine croissance, à l'heure où des intérêts internationaux cherchent à « marchandiser » l'éducation et la formation continue, il est plus que temps que le Québec ait une vision de la formation continue et se dote d'une politique gouvernementale. Bâtir une société fondée de plus en plus sur le savoir et investir dans les compétences de six millions d'adultes doivent constituer des priorités à l'agenda du gouvernement du Québec.

La sortie en juin dernier du *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* était attendue avec beaucoup d'intérêt par la CSN. Nous sommes heureux de constater que la réflexion gouvernementale a progressé depuis la publication du premier projet de politique en 1998. Par contre, nous déplorons le fait que le gouvernement ne propose pas une réforme de l'éducation des adultes comme plusieurs le souhaitent, suite aux États généraux de l'éducation et à la réforme de l'éducation, *Prendre le virage du succès*. Après quatre années d'attente, nous notons, à regret, que le projet de politique ne fait que s'inscrire en continuité avec ce qui existe, prenant pour acquis que ce qui a été mis en place depuis la Commission Jean réunit les conditions nécessaires pour implanter une culture de formation continue au Québec. Le gouvernement compte sur certains aménagements et l'ajout de différentes mesures pour réussir le virage nécessaire, comme si le retard que le Québec a pris en ce domaine était tout simplement un accident de parcours. Beaucoup d'espoir, beaucoup d'attentes qui ne se concrétisent pas dans le document déposé par les ministres responsables.

Le projet de politique ne répond pas à ce que la CSN a demandé et recommandé lors de ses multiples interventions en éducation au cours des dernières années.

Pour la CSN, une véritable politique gouvernementale de formation continue doit être rassembleuse, cohérente, mobilisatrice et porteuse des aspirations des québécoises et des québécois. Elle doit marquer et colorer toutes les politiques éducatives, de la petite enfance à l'université et se répercuter dans chacun des ordres d'enseignement. Elle doit donner une cohérence à l'ensemble des politiques gouvernementales et assurer un caractère intégrateur de toutes les mini-politiques présentées jusqu'à maintenant dans le cadre de la réforme de l'éducation. La CSN estime que le Québec a besoin d'une telle politique avec cette vision d'ensemble s'il veut s'engager résolument dans la voie de la formation continue. C'est en ce sens que la CSN réclame depuis plusieurs années le dépôt d'une « Politique nationale de l'éducation » qui présenterait ces caractéristiques. À cet égard, le projet de politique qui est sur la table ne répond pas à ce besoin et ne nous offre malheureusement qu'une vision étriquée de l'éducation des adultes. Ainsi, la proposition de la CSN que le Québec se dote d'une « Politique nationale de l'éducation » est encore pleinement justifiée.

Par ailleurs, la CSN déplore la manière dont le projet de politique a été élaboré. Depuis le tout début des travaux, le gouvernement fait cavalier seul, sans la participation officielle d'acteurs majeurs dans ce domaine que sont les partenaires sociaux (employeurs, syndicats, organismes communautaires) et les représentants du milieu de l'éducation. Et la

situation se répète! Depuis le printemps, des comités interministériels sont au travail pour élaborer le plan d'action en l'absence de la participation des partenaires. Pourtant le recours à leur expertise aurait été une belle démonstration de la réelle volonté gouvernementale d'associer les principales parties directement impliquées dans sa réalisation.

Nous regrettons également que le document en consultation ne comprenne pas de plan de mise en œuvre comme c'est généralement le cas lors du dépôt de politique gouvernementale. Cette pratique a l'avantage d'indiquer plus clairement les intentions gouvernementales et évite des errements de la part des intervenants consultés.

Le projet de politique comporte néanmoins certaines avancées intéressantes quant aux quatre grands principes qui y sont énoncés. Nous sommes heureux de la prise de position de départ sur la nécessité que le savoir soit accessible à toutes les personnes tout au long de leur vie et du fait que la formation continue acquiert ses lettres de noblesse, au même titre que la formation initiale. Nous saluons également l'affirmation du droit des adultes à l'éducation et à la formation, mais nous nous inquiétons des conditions d'exercice de ce droit. Nous reconnaissons le rôle central de l'État ainsi que le fait que la mise en œuvre de la politique doivent reposer sur la concertation et le partenariat. Nous exposerons toutefois la vision de la CSN sur ce dernier sujet au chapitre IV. Quant à la question de la responsabilité partagée, bien que nous soyons d'accord avec le fait de reconnaître le rôle de plusieurs acteurs dans ce domaine, et non pas seulement celui du ministère de l'Éducation, comme ce fut le cas jusqu'à tout récemment, nous ne partageons pas les avancées concernant la responsabilité financière qu'on entend conférer aux individus par rapport à leur formation. Nous reviendrons aussi sur cette question au chapitre IV.

Pour ce qui est du quatrième principe, nous souhaitons que les syndicats soient nommément désignés comme responsables de la formation continue et qu'ils ne soient pas inclus dans le vocable évasif « *d'associations professionnelles* ». Dans les milieux de travail, la participation des travailleurs et des travailleuses et de leurs représentants est essentielle à l'implantation d'une culture de formation continue. Malheureusement ceux-ci, et les syndicats plus particulièrement, sont les grands absents de la proposition gouvernementale. Faut-il en conclure que, dans l'esprit du gouvernement, les syndicats n'ont pas un rôle à jouer à ce niveau ? Doit-on comprendre, qu'encore aujourd'hui, les syndicats aient à démontrer l'importance de leur travail pour la réussite d'une démarche de formation continue dans les entreprises ? Il est inacceptable que l'on doive encore intervenir pour demander la reconnaissance des syndicats dans un document gouvernemental portant sur la formation continue.

Il nous semble aussi qu'un cinquième principe devrait être ajouté dans la politique à l'effet que cette dernière soit centrée sur les personnes, leurs aspirations, leurs besoins. Il s'agit là d'une dimension fondamentale qui devrait guider le travail de tous les acteurs dans ce domaine et qui devrait être énoncée clairement dans la politique. L'application du concept « d'expression de la demande », qui fait maintenant l'objet d'un large consensus au Québec, est tributaire de la présence ou non d'un tel principe dans la politique gouvernementale. L'adhésion à ce concept qui signifie que tout système de formation et

d'éducation des adultes doit favoriser l'expression de la demande des principaux intéressés, suppose une reconnaissance d'emblée, dans une politique gouvernementale, des adultes eux-mêmes, de leurs besoins et de leurs aspirations.

En ce qui concerne les orientations mises de l'avant dans le projet de politique, nous sommes en accord avec le fait de donner un coup de barre important sur la formation de base, encore qu'il faudra s'entendre sur le niveau de cette formation de base. Nous ajoutons cependant que ce virage doit aussi inclure, et ce de façon explicite, l'alphabétisation. Nous saluons la volonté de valoriser les acquis et les compétences des personnes bien que nous nous attendions à ce que des propositions concrètes soient amenées dans le projet de politique à ce sujet. Quant à l'orientation qui concerne la mise en place d'une culture de formation continue, elle nous semble trop axée sur les exigences du marché du travail et limitée aux questions de formation de la main-d'œuvre en emploi, sans égard aux personnes sans-emploi. De plus, l'orientation est très peu centrée sur les besoins des individus eux-mêmes. La vision est aussi trop économique. On ne mentionne pas les autres dimensions importantes de la formation continue que sont l'éducation à la citoyenneté, aux sciences, à la culture, à la diversité, à la coopération, à l'emploi, au syndicalisme, pour ne mentionner que celles-ci. On passe également sous silence la contribution des médias, des syndicats, des musées et autres au développement personnel et collectif.

Enfin, le projet de politique comporte des faiblesses importantes. Comme mentionné déjà, la problématique des sans-emploi est quasi inexistante dans le texte, comme si le système actuel pourvoyait entièrement à leurs besoins. L'absence de mesures en ce qui concerne les femmes constitue également une omission grossière qui ne peut être passée sous silence.

De plus, la politique ne confirme pas le rôle déterminant et les responsabilités que doit assumer le réseau public d'enseignement dans l'apprentissage tout au long de la vie et le développement d'une culture de formation continue. Aucune mention n'est faite du développement important du marché privé de la formation et de l'éducation, voire de l'internationalisation de ce marché et du danger qu'il représente pour le maintien et l'accessibilité à un système public fort en éducation et en formation des adultes. On passe également sous silence le rôle et la responsabilité des universités. Par ailleurs, le texte ne traite pas des conditions d'exercice de la profession d'enseignant des adultes, dans les trois ordres d'enseignement. Il n'y a par surcroît aucune reconnaissance de la contribution des autres personnels du milieu de l'éducation, les professionnelles et les employé-es de soutien.

Le présent mémoire se divise en quatre parties se rapportant à chacune des orientations énoncées dans le projet de politique. Nous avons choisi, pour des raisons pratiques, de soumettre notre point de vue selon l'ordre de présentation des orientations dans le document gouvernemental. Nous commentons une partie des mesures proposées pour chacune des orientations et nous soumettons de nouvelles recommandations.

I - Maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétences des adultes : le défi d'ancrer une culture de formation continue

1. Les besoins de la main-d'œuvre et des entreprises

En tant qu'organisation syndicale représentant des travailleuses et travailleurs, nous sommes très heureux que soit reconnue l'importance de la formation donnée en milieu de travail. Il s'agit d'un saut qualitatif majeur par rapport aux premiers écrits gouvernementaux traitant de la formation continue. Les changements qui s'opèrent dans le monde du travail vont vite, très vite, et, pour les adultes, l'accès à de nouvelles compétences se fait principalement par le milieu de travail. Enfin, le Québec semble prendre acte de cette réalité.

Or, si le projet de politique décrit assez bien la situation, il est regrettable de constater que les mesures énoncées sont faibles par rapport aux défis à relever. La formation de toutes les catégories de main-d'œuvre, celle des travailleuses et travailleurs des petites entreprises, celle dans certains secteurs d'activité économique où il se fait peu de formation, celle des travailleurs autonomes et des travailleurs occupant un emploi atypique constituent un enjeu de taille pour lequel le projet de politique offre peu de solutions.

Nous traiterons dans le présent chapitre des besoins individuels de formation, de la formation parrainée par les entreprises dans le cadre de la loi 90, de clientèles négligées, de la formation qualifiante et transférable, des systèmes de qualification et d'apprentissage, de la complémentarité entre l'éducation et le monde du travail et de la reconnaissance des comités sectoriels de main-d'œuvre et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

a) La prise en compte des besoins individuels de formation

Le projet de politique n'est orienté que sur les besoins des entreprises. La demande individuelle des personnes qui ne répond pas aux impératifs immédiats des entreprises n'est pas traitée. Pourtant, les profondes transformations du marché du travail qui remettent en cause les qualifications traditionnellement recherchées font en sorte que les travailleuses et travailleurs planifient maintenant davantage le développement de leurs qualifications, y compris celles qui ne sont pas nécessairement liées aux nécessités à court terme de leurs employeurs et du marché du travail. L'apprentissage tout au long de la vie implique que les systèmes d'éducation et de formation prévoient aussi des mesures pour supporter les démarches des travailleuses et travailleurs qui sont liées à des besoins individuels de formation sans égard à ceux des entreprises et du marché du travail à court terme. Nous recommandons :

Recommandation 1

Que chaque personne qui désire économiser en vue d'un projet de formation puisse se créer un fonds de formation (ex. REER), ou encore contribuer à son crédit individuel de formation (dont il est question à la page 18), sans déduction d'impôt. En contrepartie, les frais de scolarité s'ils sont payés à même ce fonds, ne seront pas déductibles d'impôt.

b) La formation parrainée par l'entreprise¹ dans le cadre de la loi 90

Même si la formation financée par l'entreprise a pu s'accroître dans les dernières années, entre autres sous l'impulsion de la loi 90, le Québec accuse toujours un retard important par rapport au reste du Canada. Les dernières données disponibles, datant de 1997, situent le Québec au dernier rang des provinces canadiennes à ce chapitre. La culture de la formation continue n'a pas encore vraiment pénétré l'ensemble des milieux de travail au Québec. La formation n'est pas intégrée dans la stratégie globale de bon nombre d'entreprises et, sauf exception, nous n'avons pas de tradition de formation dans les milieux de travail.

Les changements en cours commandent que la formation des travailleuses et travailleurs soit placée en tête de liste des priorités des entreprises. Nous sommes d'accord sur le fait qu'il faille mettre l'accent sur la promotion de la loi 90, ce qui est déjà en cours par ailleurs, mais ce n'est pas suffisant. D'autres mesures doivent être mises en œuvre pour faire valoir les vertus de la formation de la main-d'œuvre.

La loi 90, facile d'administration pour les employeurs

Afin de promouvoir davantage la formation dans les entreprises, le projet de politique propose de diminuer la lourdeur administrative de la loi 90. Nous sommes en désaccord avec cette approche car les arguments ayant trait à la lourdeur administrative de la loi nous semblent tout à fait exagérés. L'administration de cette loi ainsi que sa réglementation ont été travaillées dans l'esprit de faciliter au maximum la tâche aux employeurs et ont d'ailleurs fait l'objet d'un consensus entre les associations patronales et syndicales. Citons, à titre d'exemples, le cas du règlement sur les dépenses de formation admissibles qui permet beaucoup de latitudes à un employeur, ou le fait que les entreprises qui dépensent 2% de leur masse salariale en formation peuvent être exemptées de modalités importantes quant à l'application de la loi. Dans les faits, ce n'est pas l'administration de la loi qui est compliquée mais ce sont les différents volets de la formation qui ne sont pas maîtrisés par de nombreux employeurs : l'analyse des besoins de formation, l'élaboration d'un plan de formation, l'évaluation et le suivi de la formation. Ce sont sur ces dimensions que les employeurs ont besoin de support.

¹ Pour la CSN, une entreprise est une personne morale qui comprend deux composantes : l'employeur d'une part et les employé-es d'autre part.

Les syndicats, un acteur incontournable

Si le Québec entend donner un signal de l'importance de la formation continue, il faudra permettre à tous les intervenants dans les milieux de travail de jouer pleinement leur rôle. Les syndicats sont des ressources de première ligne qui ne se sont jamais vu reconnaître une mission dans ce domaine, alors qu'ils sont les porte-parole officiels choisis par les travailleuses et travailleurs dans les entreprises.

L'évaluation formative effectuée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) en l'an 2000, auprès des employeurs, révèle qu'une majorité de ces derniers décident seuls des activités de formation, sans plus ample consultation auprès des employé-es et encore moins de leurs représentants syndicaux. Les résultats d'une enquête menée par la CSN, la même année, sur les effets de la loi 90 vont dans le même sens. Ainsi, les décisions relatives aux besoins de formation et la manière de les combler se prennent en l'absence des principaux intéressés, ce qui ne constitue sûrement pas une condition de réussite, voire même une manière efficace de valoriser les investissements effectués. Une des façons de remédier à la situation est d'attribuer un rôle officiel aux syndicats s'assurant de la sorte que les salarié-es visés auront voix au chapitre quant à leur formation.

Par ailleurs, les données qui existent sur la formation parrainée par l'entreprise indiquent que certaines catégories d'emploi sont privilégiées pour les activités de formation. Les travailleurs âgés, les femmes peu scolarisées, les travailleurs à statut précaire ont aussi moins accès à la formation et ce, quelle que soit leur catégorie d'emploi. Encore là, un syndicat peut jouer un rôle important dans une entreprise en s'assurant que tous les employés auront leur juste part de l'investissement en formation tout en considérant les impératifs de production de l'employeur. Pour ce faire, les syndicats doivent être pleinement informés de la situation et pouvoir contribuer aux décisions en cette matière.

Les syndicats ont un rôle déterminant à jouer dans le développement d'une culture de formation continue dans les entreprises et ils en sont les promoteurs auprès de leurs membres. En ce sens, ils doivent se voir attribuer un rôle officiel dans ce domaine ainsi que des droits. La reconnaissance des syndicats ne doit pas seulement apparaître dans la politique gouvernementale mais elle doit également être inscrite dans la loi 90. Nous recommandons que :

Recommandation 2

La politique gouvernementale reconnaisse officiellement l'importance du rôle des syndicats en matière de formation continue dans les entreprises.

Recommandation 3

La loi 90 soit amendée pour y inclure une stipulation à l'effet que les syndicats soient partie prenante dans tout le processus de formation concernant leurs membres et que, pour ce faire, un comité paritaire responsable du développement de la formation continue soit mis en place dans chaque entreprise afin que l'ensemble des volets de la formation soient gérés de façon paritaire.

Faire la lumière sur les dépenses de formation

Dans les milieux de travail, on se questionne beaucoup sur les dépenses que les entreprises déclarent pour s'acquitter de leur obligation de formation en vertu de la loi 90. Plusieurs prétendent que les sommes sont d'abord employées pour les cadres ou pour certaines catégories de salarié-es uniquement, et ce au détriment d'autres groupes qui ne sont jamais favorisés en matière de formation. Certaines études font état de cette situation dans les milieux de travail. C'est aussi ce que révèlent les résultats de l'enquête de la CSN, du moins en ce qui concerne la formation des cadres du secteur privé. Les travailleuses et travailleurs se questionnent également sur l'ampleur des sommes consacrées dans le cadre de la loi 90 pour des dépenses non reliées directement à la formation des salarié-es.

Une plus grande transparence sur cet aspect est absolument nécessaire pour s'assurer que la loi 90 contribue au développement de la main-d'œuvre de façon équitable au Québec.

Certes l'attribution d'un rôle officiel pour les syndicats et l'existence de comités paritaires permettront d'avoir une vision plus exacte de la situation mais ce n'est pas suffisant. Il nous apparaît que toute la transparence doit être faite sur cette question dans les milieux de travail. Actuellement, la seule source d'information sur ce sujet est le formulaire que l'employeur doit remplir et envoyer à Emploi-Québec en vertu de la loi 90. Aucune obligation n'est faite dans la loi d'informer les employé-es et leurs représentants de l'utilisation du 1% de la masse salariale à des fins de formation.

Emploi-Québec doit continuer à recueillir des données afin d'avoir un portrait d'ensemble de la situation dans les entreprises. Toutefois, au niveau des milieux de travail, la situation doit être corrigée. Pour s'assurer que les salarié-es et leurs représentants auront toute l'information sur l'utilisation du 1 %, de manière notamment à faire en sorte qu'il y ait une répartition équitable des sommes allouées à la formation, nous recommandons que :

Recommandation 4

La loi 90 soit amendée pour obliger les entreprises à faire connaître annuellement aux travailleuses et travailleurs et à leurs représentants la répartition des sommes investies en formation.

Des mesures pour la main-d'œuvre non couverte par la loi 90

La formation des travailleuses et travailleurs dans les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$ constitue toujours une problématique difficile. Dans le bassin de ces entreprises, on retrouve un nombre important de travailleurs autonomes.

Le gouvernement du Québec a choisi, en 1995, de ne pas assujettir à la loi 90 les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$, laissant ainsi de côté une partie de la main-d'œuvre québécoise. Or, l'emploi se crée dans les petites entreprises sans compter que le nombre de travailleurs autonomes va croissant.

Depuis 1995, aucune mesure universelle n'a été envisagée pour faire en sorte que les salarié-es des petites entreprises puissent avoir accès à la formation. De plus, n'étant pas assujetties à la loi 90, celles-ci ne bénéficient pas des subventions du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) pour former leur personnel. Elles sont donc laissées à elles-mêmes avec les seules aides gouvernementales qui s'adressent davantage aux entreprises en difficulté.

Quant aux travailleurs autonomes, malgré toutes les études faites à ce sujet, notamment dans le cadre des travaux récents d'un comité interministériel, le Québec n'a guère avancé en matière de reconnaissance de droits pour cette catégorie de main-d'œuvre. Le gouvernement n'a pas eu le courage politique de le faire dans le nouveau code du travail et rien de concret n'est proposé non plus dans le projet de politique. En matière de formation, les travailleurs autonomes ont un accès limité aux mesures gouvernementales.

Le gouvernement doit plus que jamais se pencher sur cette question, au risque sinon de se voir accuser de contribuer à la déqualification d'une partie importante de la main-d'œuvre québécoise. Des travaux doivent être amorcés dès maintenant. Afin que les travailleuses et les travailleurs des petites et très petites entreprises aient accès à la formation et que ces entreprises puissent bénéficier des ressources du FNFMO, nous recommandons :

Recommandation 5

D'assujettir toutes les entreprises ayant une masse salariale de moins de 250 000 \$ à la loi 90.

Corriger les faiblesses du Fonds national de formation de la main-d'œuvre

Une autre des préoccupations de la CSN concerne les entreprises qui, plutôt que d'investir dans la formation de leurs employé-es, contribuent au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Pour être conséquent avec l'objectif de développer l'apprentissage tout au long de la vie pour toutes et tous, le Québec doit voir à ce que

les travailleuses et travailleurs de ces entreprises aient un accès équitable à la formation. Faut-il pour cela revoir le plan d'affectation du FNFMO ?

Une partie des employeurs font le choix de verser 1% de leur masse salariale ou une partie de ces sommes au FNFMO plutôt que d'investir ce montant pour la formation de leur main-d'œuvre. Il serait erroné de penser que les versements au FNFMO vont diminuer substantiellement du jour au lendemain. En conséquence, il demeurera à court terme un nombre important de salarié-es qui ne pourront développer leurs compétences dans leur milieu de travail.

Par ailleurs, les entreprises qui cotisent au Fonds pourraient former leurs employé-es à l'aide d'une subvention du FNFMO. Or, elles ne le font pas. C'est ce que nous révèlent les données. L'argent du Fonds ne revient pas en majorité à ses principaux contributeurs, soit les employeurs qui y cotisent ainsi que leurs salariés.

Des actions ont été prises depuis l'année dernière pour corriger le tir. Les régions sont à l'œuvre pour susciter plus de demandes de subventions de la part des entreprises qui ont contribué au FNFMO. La décentralisation vers les régions de sommes du FNFMO à des fins de promotion de la loi 90 devrait aussi aider à cibler les entreprises et secteurs peu dispensateurs de formation. Finalement, un plafond a été établi pour limiter la subvention de projets en provenance du secteur public, puisque ce sont très majoritairement des entreprises du secteur privé qui cotisent au FNFMO.

Est-ce que ces mesures seront suffisantes pour redresser la situation et faire en sorte que l'argent du FNFMO serve à la formation des salarié-es des entreprises qui y cotisent ? Si tel n'est pas le cas et que les correctifs apportés ne conduisent pas à des résultats probants avant le prochain rapport quinquennal de 2005, sur la mise en œuvre de la loi 90, nous recommanderons que :

Recommandation 6

Lorsqu'une entreprise décide d'envoyer sa contribution obligatoire au Fonds national de formation de la main-d'œuvre, ce dernier soit mandaté pour créer pour chacun des employé-es de cette entreprise un crédit individuel de formation.

c) Des actions précises pour des clientèles négligées

Le support de l'État en matière de formation de la main-d'œuvre est davantage important pour les personnes sans-emploi mais ceci ne justifie pas que le projet de politique passe quasi sous silence leurs besoins. Le droit de retour au travail implique le droit à la formation d'autant plus que les sans-emploi font face à de nombreux obstacles dans leurs démarches. L'État doit poursuivre et accentuer son aide à l'endroit de ces personnes.

Par ailleurs, toutes les personnes ayant des emplois atypiques, des emplois à risque ou encore les sans-emploi non couverts par les programmes de l'Assistance-emploi ou de l'Assurance-emploi qu'on appelle communément les « sans-chèque », sont mal desservis par le système. Des mesures doivent être développées pour ces clientèles négligées. Nous recommandons que :

Recommandation 7

Des programmes particuliers de soutien du revenu soient accentués pour les personnes sans-emploi afin de leur permettre d'acquérir une formation de base générale et professionnelle.

Recommandation 8

Des programmes particuliers de perfectionnement professionnel, par exemple intensifs, soient offerts gratuitement par l'État aux sans-emploi et aux travailleurs à risque (perte d'emploi ou disparition de métier prévisible).

d) Une formation de qualité : qualifiante et transférable

Malgré le fait que les activités de formation aient grandement augmenté dans les milieux de travail, nous observons que l'objectif poursuivi par les employeurs en formation est constamment le même : adapter la main-d'œuvre à leurs besoins à court terme. Nous sommes loin d'une préoccupation de formation qualifiante et transférable. Les mesures proposées visant à ce que les activités de formation offertes dans les milieux de travail soient qualifiantes - au sens d'une reconnaissance officielle - et transférables – tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise - sont intéressantes. Mais il faudra davantage qu'une modification de la *Loi favorisant le développement de formation de la main-d'œuvre* pour s'assurer de la qualité de la formation.

Des précautions doivent être prises afin que les concepts de formation de qualité : qualifiante et transférable, ne soient pas appliqués de façon mécanique et limitative par les employeurs mais bien en tenant compte de la réalité des adultes. Pour la CSN, il est extrêmement important que cette question soit considérée ainsi que le fait que les adultes sont les premiers agents dans leur formation. Il ne faut pas oublier que ce sont d'abord les adultes qui évaluent si la formation est de qualité, qualifiante et transférable.

Une formation de qualité pour les adultes est celle qui leur permet d'atteindre leurs objectifs, le plus souvent en regard de situations de vie ou de travail. Les adultes s'inscrivent dans une démarche de formation pour actualiser leurs compétences personnelles ou professionnelles, en acquérir de nouvelles, développer leurs potentialités pour être mieux outillés face à des situations de vie ou encore face à l'évolution du marché du travail. Dans cette perspective, c'est l'adulte qui évalue en fonction de l'objectif qu'il s'est fixé si la formation reçue est de qualité.

C'est aussi l'adulte qui jugera le premier si la formation est qualifiante. Si son évaluation de la formation l'amène à conclure que cette dernière ne lui a pas été utile ou qu'elle fut une perte de temps et d'argent, il estimera que cette formation n'aura pas été qualifiante et ce même s'il a obtenu une attestation ou des crédits. Si, par contre, la personne juge qu'elle a acquis de nouvelles compétences et que celles-ci sont reconnues par le milieu de travail, son employeur, son entourage et par surcroît de manière officielle, ce sera alors valorisant et qualifiant.

Une formation de qualité pour un adulte est transférable lorsqu'elle rend possible l'utilisation des nouvelles compétences acquises dans différentes situations de vie ou de travail en commençant par son environnement immédiat. De nombreuses compétences de la vie courante sont utilisées au travail et réciproquement. Dans cette perspective, il faut considérer que le transfert des compétences acquises peut se situer à différents niveaux.

La vigilance est de mise. Il faut éviter dans l'application des concepts *formation de qualité, qualifiante et transférable*, de tomber dans le piège de dévaloriser certaines formations. On doit plutôt se centrer sur l'adulte et tenir compte de ses besoins, de ses réalités et de ses caractéristiques.

Dans le projet de politique on se contente de lier la qualité de la formation à qualifiante et transférable, mais qu'advient-il de la formation de base, la formation professionnelle, la réponse aux besoins individuels de formation ? Pourquoi la participation obligatoire des travailleurs et de leurs syndicats aux comités paritaires de formation n'est-elle pas identifiée comme une mesure pouvant accroître la qualité de la formation dans l'entreprise ? Pourquoi aucune préoccupation n'est soulevée en ce qui regarde d'autres composantes de la qualité de la formation entre autres du programme, des formateurs ou formatrices, du matériel pédagogique, des équipements (bibliothèque, labo et atelier), du support et de l'encadrement ? Il nous semble que le concept de formation de qualité : qualifiante et transférable, devrait être clarifié afin qu'il soit moins limitatif.

e) Pour un nouveau programme d'apprentissage en milieu de travail

Différentes stratégies de formation doivent être rendues disponibles pour répondre aux divers besoins de formation dans les milieux de travail. Plusieurs pays ont démontré la pertinence d'un système d'apprentissage pour le développement et l'acquisition de nouvelles compétences.

En septembre 1998, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) donnait mandat à un groupe de travail d'actualiser le régime d'apprentissage et de faire des recommandations. En juin dernier, la CPMT adoptait le *Cadre général de reconnaissance et de développement des compétences*.

Ce projet propose une approche intégrée de l'apprentissage et de la qualification pour répondre à certains besoins du marché du travail ainsi qu'à ceux des travailleuses et des travailleurs. Pour atteindre cet objectif, le groupe de travail a procédé à des consultations auprès des partenaires et suivi des projets expérimentaux issus de demandes de comités sectoriels, afin de vérifier la mise en œuvre de certains paramètres de cette nouvelle démarche.

Différents partenaires (Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec, des entreprises, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et les comités sectoriels de main-d'œuvre) sont associés au développement de ce nouveau programme et les responsabilités de chacun ont clairement été définies. Le développement repose sur les comités sectoriels qui devront identifier les programmes à développer pour répondre aux besoins de leur secteur d'activité, déterminer les normes professionnelles, élaborer les programmes d'apprentissage et les outils d'évaluation et de reconnaissance des compétences.

Le point d'ancrage de ce nouveau régime est la détermination des normes professionnelles qui seront définies par consensus par les comités sectoriels. Elles seront par la suite validées afin de s'assurer qu'elles correspondent bien aux exigences du secteur d'activité. L'établissement des normes professionnelles permettra d'identifier ultérieurement les besoins de formation. Ces normes professionnelles deviendront le référentiel du marché du travail pour une fonction de travail et permettront aux travailleuses et travailleurs de pouvoir acquérir des qualifications qui seront transférables d'un employeur à l'autre.

La reconnaissance et la certification des compétences acquises en milieu de travail sera un élément clé de l'implantation d'un tel régime, nous y reviendrons au chapitre III.

Ce programme est un outil de plus pour offrir de la formation en milieu de travail et qualifier la main-d'œuvre dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. La CSN considère que les paramètres définis pour ce nouveau régime permettront aux travailleuses et aux travailleurs de se voir reconnaître et certifier des compétences acquises, d'acquérir la formation manquante et de se voir qualifier. C'est pourquoi nous recommandons que :

Recommandation 9

Le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail soit intégré dans la politique et qu'il soit accompagné de mesures d'appui à son développement.

f) La nécessaire complémentarité entre l'éducation et le monde du travail

On assiste à l'érosion du système d'éducation public, qui sous les pressions du marché du travail, doit répondre aux prévisions d'emploi et devient de plus en plus un fournisseur de main-d'œuvre répondant aux besoins des employeurs, et ce au détriment de sa mission première.

La réalité éducative se transforme. La mondialisation, l'ouverture des marchés et la négociation des accords commerciaux dans le secteur des services menacent l'éducation publique et pourraient entraîner des effets désastreux, plus particulièrement pour l'enseignement supérieur, l'éducation des adultes et la formation professionnelle. Par exemple, dans certains pays, des universités virtuelles voient le jour et développent l'accès à la formation universitaire aux abonnés-es d'Internet. Un pas de plus et ces universités pourront s'établir dans différents pays et se faire reconnaître comme établissements de formation.

De plus, le leitmotiv qui nous est constamment servi à l'effet de répondre rapidement aux besoins du marché du travail teinte fortement tout exercice de réponse aux besoins des adultes, de sorte que les services éducatifs publics sont de plus en plus utilisés comme s'ils étaient une vulgaire marchandise. Tout est fonction du travail, de l'employabilité et de la réinsertion sociale par l'emploi. La formation utilitariste, visant l'adaptation de la formation aux besoins du marché du travail, semble souvent être exclusive et fait perdre de vue la mission de l'éducation qui est aussi celle de former des citoyennes et des citoyens et des individus responsables.

On ne peut fermer les yeux et exiger que l'éducation ne tienne pas compte du contexte économique et des besoins du marché du travail. Par contre, une société ne peut se permettre de mettre en veilleuse une des fonctions premières de l'éducation : la socialisation, l'apprentissage des droits, des devoirs et du civisme, la fonction culturelle, apprendre à apprendre, etc.

L'accélération de la demande a fait jaillir la multiplication des formations courtes qui sont des réponses à la diversité des besoins et aux aspirations de plusieurs adultes. Avec l'entrée en vigueur de la loi 90, on a vu se développer, parallèlement à l'éclatement de la demande, un marché privé de la formation qui a engendré une pression indue sur le système d'éducation public, lequel s'est retrouvé dans une situation de compétition avec de nouveaux acteurs.

L'augmentation importante des intervenants privés en formation a entraîné une concurrence de plus en plus manifeste entre le réseau privé et le réseau public où la course à la clientèle se concrétise par la compétition entre les ordres d'enseignement, entre les établissements d'un même ordre, à l'intérieur d'un même établissement et ce au détriment des services aux adultes.

On a pu observer depuis la déréglementation des attestations d'études au collégial (AEC) une prolifération de celles-ci dans tous les cégeps qui se retrouvent en

concurrence les uns avec les autres et avec les universités. La demande des commissions scolaires de pouvoir mettre en place de telles formations courtes n'est qu'une autre des manifestations de cette concurrence. Un tel développement ne fait que multiplier les dédoublements, les chevauchements et augmenter la confusion dans l'offre de formation.

Soyons clair, la CSN ne s'oppose pas au développement de formations courtes. Cette offre de formation répond à certains besoins des adultes. Par contre, nous nous opposons au développement anarchique. Comment un adulte peut-il s'y retrouver quand pour un même besoin de formation par exemple, un cours de base en anglais langue seconde, ou une initiation aux nouvelles technologies, il constate qu'il a le choix de s'inscrire dans une commission scolaire, un cégep ou dans une université. De telles pratiques questionnent le rôle des établissements publics d'enseignement et le respect de leur mission éducative de base.

De nouvelles mesures s'imposent afin que les ordres d'enseignement répondent à la demande de façon complémentaire et ne se retrouvent pas en concurrence. Nous recommandons que :

Recommandation 10

Le ministère de l'Éducation produise et rende public un état de situation du développement des formations courtes dans les commissions scolaires, les cégeps et les universités et que des mesures soient mises en place afin de rendre disponible aux adultes une offre de formation cohérente et harmonisée.

Dans le débat sur le contenu de cette politique, plusieurs ont souligné les tensions présentes entre le monde de l'éducation et le monde du travail. Au lieu de miser sur les convergences, plusieurs s'attardent aux divergences et aux traditionnelles oppositions entre ces partenaires et tout particulièrement entre le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et les milieux du travail. Le discours véhiculé est celui de tension, de conflit, de confrontation et de confusion entre les rôles et les responsabilités de la main-d'œuvre et de l'éducation.

Il ne faut pas nier ces difficultés qui sont encore trop présentes dans différents milieux. Mais force nous est de constater que des efforts ont été investis, par exemple dans plusieurs régions, entre les partenaires du monde du travail et de l'éducation afin d'implanter des partenariats qui semblent donner des résultats. Dans le cadre des travaux de la Commission des partenaires du marché du travail et de ses groupes de travail, on a aussi vu se développer entre le MEQ et le MESS, des collaborations qui ont permis de faire des avancées sur différents sujets : actualisation du régime d'apprentissage, reconnaissance des acquis et des compétences, etc. Des efforts doivent être investis afin qu'apparaissent de nouvelles synergies et ce au bénéfice du monde de l'éducation, du monde du travail et des adultes. Nous recommandons que:

Recommandation 11

Les rôles et les responsabilités des partenaires soient clairement définis dans le cadre de cette politique et plus particulièrement ceux du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin d'assurer une meilleure coordination et une plus grande complémentarité et cohérence dans les diverses interventions.

g) Reconnaître la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail

Nous ne comprenons pas que les comités sectoriels de main-d'œuvre soient quasi absents du projet de politique et qu'il ne soit pas fait mention des conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT).

Les comités sectoriels ont un rôle important à jouer dans l'implantation d'une culture de formation continue au sein des milieux de travail. Ces comités, dont certains existent maintenant depuis près de dix ans, sont implantés dans 26 secteurs d'activité. Institués et financés en partie par l'État, les comités sectoriels ont pour principaux mandats de définir les besoins propres de leur secteur en matière de formation, de proposer des mesures pour stabiliser l'emploi et réduire le chômage et développer la formation continue. En ce sens, non seulement ont-ils à collaborer avec le ministère de l'Éducation sur les programmes de formation mais encore travaillent-ils régulièrement avec les ministères à vocation sectorielle, tel que le ministère de l'Industrie et du Commerce et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation ainsi qu'avec les entreprises de leur secteur respectif.

Dans certains pays, en France notamment, le système de formation professionnelle, sur le volet formation en milieu de travail, repose entièrement sur les partenaires sociaux des secteurs, sans intervention directe de l'État. C'est donc dire à quel point leur apport à la formation est considéré comme essentiel. Au Québec, l'État a plutôt une approche mitigée sur cette question, ne semblant pas certain de vouloir conférer un rôle important aux acteurs du milieu, ce qui explique sans doute le peu de place qui est faite aux comités sectoriels dans le projet de politique. Or, la valeur de leur travail est de plus en plus reconnue dans leur secteur d'activité respectif. Les comités sectoriels sont devenus, avec le temps, des intervenants de premier niveau en matière de formation en milieu de travail. Il nous apparaît que l'État devrait enfin reconnaître davantage l'importance de leur apport à la formation et l'inscrire officiellement dans la future politique gouvernementale.

De plus, les comités sectoriels devraient être consolidés. Plusieurs ont un fonctionnement précaire en raison notamment de problèmes de financement pour leurs divers projets. Les comités sectoriels font actuellement l'objet d'une évaluation d'importance. Il faudra que le gouvernement soit attentif aux recommandations qui émaneront de cette évaluation et voit à donner suite rapidement aux propositions qui

viseront à soutenir davantage l'implantation d'une culture de formation dans les divers secteurs où ces comités existent.

Institués avec la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), les CRPMT auparavant appelés les Sociétés régionales de développement de la main-d'œuvre, regroupent tous les partenaires oeuvrant dans le domaine du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre dans les différentes régions du Québec. Ils sont à l'œuvre depuis plusieurs années sur le territoire québécois. Le gouvernement doit compter sur leur contribution pour le développement d'une culture de formation continue dans leur région. Il est déplorable qu'ils aient été oubliés, et ce bien que le Québec ait des politiques claires en matière de développement régional et local qui reconnaissent l'importance du rôle des communautés locales. Nous recommandons que :

Recommandation 12

La politique reconnaisse le rôle et les responsabilités des comités sectoriels de main-d'œuvre et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail en ce qui concerne le développement de la formation continue.

Recommandation 13

Que des mesures soient mises en place pour consolider davantage les comités sectoriels.

2. Contrer les problèmes vécus par certains groupes de la population

Pourquoi, dans l'identification des problèmes rencontrés par certains groupes, l'accent n'est mis que sur trois d'entre eux : les jeunes adultes de 16-24 ans, les adultes handicapés et les personnes immigrantes ? Pourtant d'autres groupes nécessitent que l'on mette en place des mesures pour tenir compte des problèmes particuliers qu'ils rencontrent.

Pourquoi aucune mention de la spécificité des femmes ? Est-ce que l'on s'appuie sur le fait que les filles ont un taux de diplomation plus élevé que les gars au secondaire, au collégial et au 1^{er} cycle universitaire, donc qu'elles n'ont plus de problème? Que dire alors des femmes peu scolarisées qui se retrouvent sur le marché du travail et qui doivent acquérir de nouvelles compétences? Et les femmes qui se retrouvent dans des ghettos d'emploi et qui n'ont pas accès à la formation? Le document propose qu'une *attention particulière pourrait être portée aux femmes qui vivent des situations différentes de celles des hommes*. C'est vraiment insuffisant compte tenu des difficultés rencontrées par les femmes. Plusieurs études démontrent les obstacles rencontrés par les femmes en emploi ou en recherche d'emploi par rapport à leur accès à la formation. Nous souhaitons retrouver dans la prochaine politique plus qu'une attention

particulière, mais bien des mesures pour les femmes qui représentent plus de 50 % de la population québécoise.

Par ailleurs, aucune mesure n'apparaît concernant les personnes de 45 ans et plus et les personnes judiciairisées adultes qui pourtant éprouvent aussi des problèmes particuliers.

Nous croyons que la politique doit traiter de l'ensemble des clientèles propres aux comités aviseurs d'Emploi-Québec (femmes, jeunes, 45 ans et plus, les judiciairisés adultes) et aux comités d'adaptation de la main-d'œuvre (personnes handicapées et personnes immigrantes). D'ailleurs les travaux effectués au cours des dernières années par ces différents comités pourraient sûrement contribuer à mieux identifier la problématique et à proposer des mesures appropriées.

a) Les jeunes adultes de 16-24 ans

Un trop grand nombre de jeunes de moins de 18 ans quittent l'école et se retrouvent sans aucune qualification professionnelle pour participer et s'intégrer au marché du travail, changeant régulièrement d'emploi ou occupant différents emplois en même temps.

L'intervention précoce auprès de ces jeunes est une priorité. Tout jeune qui quitte l'école prématurément devrait sentir que la société se préoccupe de lui et tout particulièrement le personnel de son établissement scolaire. Les commissions scolaires doivent avoir les ressources pour assurer un suivi auprès de ces jeunes et travailler en collaboration avec les Carrefours Jeunesse Emploi afin de développer des nouvelles stratégies de formation facilitant le développement des compétences de ces jeunes.

Il faut viser à leur offrir, à court ou moyen terme, une possibilité de développer de nouvelles compétences, en lien avec leurs intérêts et leurs habiletés, et obtenir un premier diplôme ou une première qualification professionnelle afin de leur permettre d'intégrer le marché du travail et de se maintenir en emploi. Ces nouveaux itinéraires vers l'apprentissage tout au long de la vie impliquent qu'en formation initiale aucun programme de formation scolaire ne soit terminal. Nous recommandons que :

Recommandation 14

Les commissions scolaires aient la responsabilité d'assumer pendant deux ans un suivi individualisé et des services adaptés aux jeunes qui abandonnent l'école afin de les encourager à développer de nouvelles compétences.

Recommandation 15

Des ressources soient allouées pour assurer ces services et développer des projets novateurs.

b) Les adultes handicapés

De nombreuses données confirment le fait que les adultes handicapés sont les grands exclus de la formation continue et que cette exclusion est structurelle et systémique. Toute intervention dans le cadre de cette politique doit privilégier une approche globale.

La concertation entre les différents partenaires est essentielle afin que les efforts puissent être regroupés pour mettre en place des mesures de rattrapage. Des énergies doivent être investies pour sensibiliser et convaincre les personnes handicapées qu'elles peuvent avoir accès à la formation qualifiante. L'accès réel aux activités de formation doit se concrétiser par la mise en place de services collectifs de transport. Une préoccupation toute particulière doit être accordée aux personnes handicapées des régions qui, après s'être fait confirmer qu'elles peuvent avoir accès à la formation, sont dans l'impossibilité de s'y rendre.

On devra aussi reconnaître le principe d'accommodement qui est un préalable à la formation. L'accommodement touche l'accessibilité aux lieux de formation, l'aide à la communication et aux médias substituts et le cas échéant, les services de personnes ressources (interprète gestuel et accompagnateur), sans oublier les nouvelles solutions technologiques adaptées. Les différents responsables devront aussi assurer aux personnes qui interviennent dans les milieux de l'enseignement une formation sur les spécificités des adultes handicapés avec des limitations fonctionnelles.

c) Les personnes immigrantes

Nous sommes en accord avec les mesures mises de l'avant dans le projet de politique en ce qui concerne les personnes immigrantes. Celles-ci nous apparaissent toutefois réductrices et non intégrées dans une vision globale de l'immigration au Québec.

Les problèmes des personnes immigrantes en matière de formation continue ne se résument pas qu'à la francisation et à la reconnaissance de la scolarisation. Les personnes immigrantes ont aussi des problèmes de compétences génériques et de compétences professionnelles. Malheureusement ces dimensions ne sont pas considérées dans le document.

Nous déplorons également que l'analyse de la problématique des personnes immigrantes en regard de la formation continue ne s'inscrive pas dans une vision intégrée de la politique d'immigration québécoise. Encore une fois, les propositions nous arrivent de façon isolée, sans articulation avec la politique d'immigration. Cette dernière existe bien pourtant et comporte des orientations claires. La formation continue des personnes immigrantes devrait s'inscrire en complémentarité avec cette politique d'immigration dans une vision intégrée, ce qui n'apparaît pas à la lecture du projet de politique.

d) Les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus

La capacité des sociétés post-industrielles de mieux utiliser le potentiel de la main-d'œuvre vieillissante sera déterminante dans la réussite de ces sociétés à développer et maintenir une croissance économique soutenue et un progrès social continu. On se doit de constater qu'actuellement la société a tendance à exclure de plus en plus tôt du marché du travail les travailleuses et travailleurs d'expérience. Pourtant, ils sont en meilleure santé et leur espérance de vie est plus longue que celle de leurs prédécesseurs. En outre, la cohorte actuelle des 45-54 ans est plus scolarisée que la précédente, résultat des réformes majeures que notre système éducatif a connu dans les années soixante et soixante-dix où on a multiplié les efforts en vue de démocratiser l'éducation et développer l'accessibilité.

Malgré cette évolution, on se retrouve au Québec avec des travailleurs âgés de 45 ans et plus qui ont des besoins importants en alphabétisation et en compétences de base, ce qui freinent chez plusieurs la possibilité de s'inscrire dans un processus de formation continue. Mais, compte tenu du vieillissement de la population et des besoins de main-d'œuvre, plusieurs d'entre eux resteront sur le marché du travail pendant une plus longue période et devront actualiser leurs compétences.

Pour ce faire, il faudra tenir compte de leur formation et de leurs expériences de travail. Il est inutile et décourageant pour ces travailleurs d'expérience de devoir repasser par un processus formel de formation qui ne tient pas compte de compétences acquises aux différentes étapes de leur vie. De la même manière, les milieux de travail ne peuvent se passer de l'expérience et des compétences acquises par ceux-ci pour la formation et le transfert de connaissances auprès des jeunes nouvellement embauchés.

La diminution graduelle des capacités physiques et sensori-motrices s'accompagne souvent d'une augmentation des capacités dans d'autres domaines exigeant expérience, patience, empathie, etc. Dans cette perspective, la société a le devoir de favoriser la poursuite de la vie productive active de ces personnes dans d'autres domaines (seconde carrière), que ce soit dans la même entreprise ou secteur d'activité ou dans un domaine tout à fait différent.

Nous déplorons le fait que la politique ne soumette aucune mesure pour les 45 ans et plus. Nous recommandons de :

Recommandation 16

Soutenir la formation continue des travailleuses et travailleurs d'expérience et en recherche d'emploi, particulièrement en favorisant la reconnaissance des compétences, les approches pédagogiques adaptées et la formation de groupes homogènes lorsque c'est possible.

Recommandation 17

Encourager la valorisation et la transmission des compétences acquises par les travailleuses et travailleurs d'expérience, en favorisant entre autres les mécanismes de parrainage.

Recommandation 18

Faciliter l'accès à la formation générale et spécifique aux travailleuses et travailleurs d'expérience qui souhaitent réorienter leur carrière.

II - Assurer une formation de base à tous les adultes du Québec : un défi immédiat

Comblent le déficit de formation de base et éradiquer l'analphabétisme

En 1998, la CSN affirmait qu'une solide formation de base générale et professionnelle, en commençant par l'alphabétisation, devait constituer pour toutes les personnes la priorité incontournable, tant en raison de l'évolution de notre société que dans la perspective d'égalité des chances, d'autonomie et de participation de chacune et chacun à la société. Cette priorité relève du ministère de l'Éducation et doit, indépendamment de la conjoncture, se traduire par une ouverture à tous et par la gratuité complète.

Dans une perspective de formation continue, la mission fondamentale de l'éducation des adultes doit se situer en continuité avec la formation initiale qui, elle, doit assurer la formation de base de toute personne. Le réseau de l'éducation a la responsabilité de construire le socle qui permettra par la suite à l'adulte de pouvoir participer plus facilement à des activités de formation de perfectionnement. C'est la mission de l'éducation des adultes de permettre aux individus de pouvoir hausser leurs compétences professionnelles et personnelles tout au long de la vie.

C'est en raison des failles de la formation initiale et du constat du déficit de la formation de base des populations adultes que cette mission lui fût confiée par défaut. L'éducation des adultes est devenue l'école de la deuxième chance pour ceux et celles qui n'ont pas atteint un seuil minimal de formation de base lors de leur formation initiale.

En raison même de l'augmentation du seuil de formation de base découlant de l'évolution de la société et des taux élevés d'abandon de la formation initiale, sans diplôme et sans une première qualification professionnelle, il est irréaliste de penser que l'éducation des adultes pourra se départir de cette mission de suppléance. La responsabilité de l'atteinte du seuil de formation de base par tous appartient, de par sa mission, au ministère de l'Éducation qui peut en déléguer des volets à ses réseaux primaire et secondaire, ou à des partenaires, tels les organismes communautaires. Mais il ne peut s'y soustraire ou s'en départir. La responsabilité finale lui revient.

Le vocabulaire utilisé dans la politique est ambigu. On utilise sans distinction : formation de base, formation commune et formation continue. Dans un premier temps, on indique « que la formation de base correspond au diplôme d'études secondaires (DES) ou au diplôme d'études professionnelles (DEP), qu'elle comprend une formation commune s'étendant jusqu'à la neuvième année et une formation diversifiée au cours des deux dernières années du secondaire ». Tout le reste de cette section ne parle que de formation commune et on en fait même le seul objectif, à la fin de ce volet.

On ne définit pas la formation commune en termes clairs car on se propose d'élaborer un curriculum de formation commune. Sera-t-il pour les jeunes et les adultes ? Conduira-t-il à un diplôme équivalent à la troisième secondaire accessible aux jeunes et aux adultes ?

Faut-il uniformiser à ce point les formations de telle sorte qu'on perde la spécificité de l'éducation des adultes ? Quel type de reconnaissance recevra un adulte qui a atteint les objectifs de formation commune ? Vise-t-on à accroître le décrochage après le secondaire III et à envoyer ces décrocheurs à l'éducation des adultes ? Ne doit-on pas distinguer pour les adultes la formation dite commune et la formation préalable à l'accès à une formation professionnelle pour des personnes déjà sur le marché du travail ? Doit-on confondre la formation de base qui correspond aux besoins des adultes à la formation linéaire élaborée sous forme de programme d'études et de cours pour des jeunes adolescents en continuité de formation ?

Il semble de plus en plus évident qu'on cherche à niveler par le bas en ramenant l'engagement d'assurer une formation de base de niveau DES ou DEP à un niveau de formation commune. Cette proposition exige des réponses, car ce que l'on peut observer actuellement dans une très grande majorité d'entreprises, c'est que les employeurs ont comme exigence minimale à l'embauche un secondaire V ou un DEP.

Le projet de politique semble également exclure de la formation de base, en ne misant que sur la formation commune, l'acquisition d'une première qualification professionnelle. Doit-on en conclure que, parce que le Québec a de grandes difficultés à atteindre l'objectif de formation de base pour tous, tel qu'indiqué par la Commission Jean et dans la politique gouvernementale de 1984, on procède à une opération cosmétique et on recule de façon élégante ? On abaisse l'objectif et on réduit les engagements en faisant miroiter la qualification des jeunes à 100 % et en proposant le nouveau concept d'une formation commune jusqu'à la neuvième année. Une telle stratégie pourrait, de façon temporaire, masquer les problèmes encourus par le haut taux d'abandons scolaires et la sous-scolarisation des adultes, mais ne ferait que reporter le problème.

En formation de base, le document ne présente pas une évaluation critique de l'action du gouvernement. Par contre, en fixant l'objectif d'amener 20 000 adultes à entreprendre une formation en alphabétisation et à les inciter à terminer leur formation commune, on abaisse encore l'engagement, alors qu'au début des années 1990, plus de 30 000 adultes étaient inscrits dans des programmes d'alphabétisation et que dans les années 1980, l'éducation des adultes disposait d'une enveloppe ouverte (sans limite d'inscription, comme à l'université) pour toutes formations de niveau secondaire.

La formation générale est pratiquement absente des préoccupations et semble être intégrée au concept de formation de base, tandis que tout le volet de formation à la citoyenneté n'est pas traité dans la formation de base de tous les citoyens et citoyennes, formation pourtant indispensable pour le développement d'une démocratie active.

Aux grandes déclarations sur l'importance du partenariat, on propose une structure de coordination et d'évaluation des actions à réaliser en formation de base qui exclut, dans les faits, la société civile et les représentants des acteurs-clés de la société dont les centrales syndicales et les organismes culturels. En réalité, on cause de partenariat et de collaboration tout en s'assurant que la société civile ne participe pas aux décisions.

La prévention est identifiée comme une voie incontournable mais nous restons sur notre appétit à la lecture des mesures proposées. La prévention doit être au cœur de l'intervention auprès des jeunes afin de minimiser les risques de décrochage. On se doit d'être innovateur et créatif afin de proposer une intensification des mesures d'encadrement, de suivi et de soutien des jeunes lors de leur formation initiale et l'obligation de développer des services adaptés pour les 16-18 ans qui abandonnent l'école sans diplôme. L'école a un rôle déterminant à jouer auprès des jeunes qui ont abandonné le milieu scolaire et des ressources doivent être dédiées au suivi de ces jeunes.

Le droit à l'éducation pour tous doit être accompagné de conditions pour pouvoir exercer ce droit. Quant il s'agit de la formation de base de 6 millions d'adultes, Québécoises et Québécois, on ne peut se permettre de reculer. Pour la CSN ce droit ne peut en aucune façon être escamoté par le gouvernement et les difficultés rencontrées ne doivent pas servir de prétexte à une diminution des objectifs. Il faut que chaque adulte ait accès à des services de formation de base adaptés et gratuits dans une grande diversité de lieux et de modalités.²

Reconnaître l'importance de la diversité des lieux et des modalités de formation de base signifie concrètement que le ministère de l'Éducation, qui en a la responsabilité première, accepte de financer de la même façon et au même niveau les activités de formation de base, qu'elles soient offertes par les établissements publics ou privés, par les entreprises, les syndicats, les associations professionnelles, les groupes communautaires, les centres culturels, les bibliothèques. L'important c'est que tous les citoyens puissent avoir accès à des activités de formation de base adaptées et de qualité.

Il faut donc clarifier ce qu'on entend par formation de base pour tous, s'en donner une compréhension commune et en faire un objectif de société. L'importance de ce chantier est telle que le gouvernement se doit d'innover dans ses façons de faire et admettre en toute humilité qu'il ne peut pas y parvenir seul et que le partenariat implique la participation aux décisions majeures par une représentation significative de la société civile. Le partenariat dont il est question dans le projet de politique est une illusion et ne tiendra pas le coup si la société civile est absente et si ses représentants ne sont pas parties prenantes aux décisions.

Nous souhaitons que le gouvernement accepte de consacrer autant d'efforts pour atteindre le déficit zéro de formation de base de sa population qu'il a accepté de le faire pour les finances publiques, lors des différents sommets. En conséquence, nous recommandons que :

Recommandation 19

La société québécoise se mobilise pour combler d'ici dix ans le déficit de formation de base et éradiquer l'analphabétisme au Québec. Pour ce faire, nous proposons que le gouvernement s'engage à y consacrer un milliard de dollars supplémentaires (100 millions par année) et qu'une attention toute particulière soit portée à l'alphabétisation.

² Cette exigence pour la formation de base ne modifie en rien la position de la CSN concernant la gratuité en éducation pour les jeunes et les adultes.

Recommandation 20

Qu'une commission multipartite composée majoritairement de représentants de la société civile – place aux usagers - soit créée et mandatée pour élaborer une stratégie et un plan d'action national de formation de base, assurer sa réalisation, évaluer systématiquement les résultats et les rendre publics.

De plus, nous recommandons que la politique énonce clairement :

Recommandation 21

Que le seuil minimal de formation de base pour toutes et tous est le diplôme d'études secondaires (DES) et une première qualification professionnelle ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) et que la responsabilité de la formation de base de toute personne est une responsabilité du ministère de l'Éducation.

Recommandation 22

Que l'État finance en totalité, sans limite de nombre et de durée (enveloppe ouverte) la formation générale et professionnelle de base des adultes quels que soient les lieux et les modalités de formation.

Recommandation 23

Que les commissions scolaires soient responsables de suivre et d'aider tous les jeunes de 16 à 18 ans à atteindre ce seuil minimal de formation et leur offrir des modalités de formation adaptées en collaboration avec les Carrefour jeunesse emploi (CJE) et les partenaires du milieu.

Recommandation 24

Que toutes les personnes qui n'ont pas atteint le seuil d'une formation de base générale et professionnelle (DES ou DEP) se voient accorder un crédit de formation régressif selon leurs revenus pour couvrir des frais indirects de formation (déplacement, frais de garde, etc.).

III - Valoriser les acquis et les compétences : une action vigoureuse en faveur de la reconnaissance des apprentissages des adultes

La reconnaissance officielle des compétences

Le projet de politique indique dans le document que la reconnaissance des acquis et des compétences est une des pierres angulaires de cette politique. Nous croyons qu'elle en est la principale. Il ne faut pas s'illusionner, aucun adulte ne sera intéressé à s'inscrire dans une démarche d'apprentissage tout au long de la vie si on ne lui reconnaît pas officiellement les compétences développées à différentes étapes de sa vie.

Reconnaître officiellement des compétences acquises dans différentes situations et ce tout au long de la vie, vient installer une nouvelle source de motivation pour un très grand nombre de personnes qui souvent sans diplôme, reconnaissance sociale unique des savoirs, ne pouvaient faire valoir leurs connaissances et leurs compétences. On ne peut penser développer une culture de formation continue dans les entreprises et chez les individus en continuant à se fermer les yeux sur les différents savoirs et les savoir-faire qu'ils ont intégrés aux différentes étapes de leur vie.

La CSN est intervenue à maintes reprises sur l'importance et l'urgence d'en arriver à une solution concrète dans ce dossier afin d'offrir aux adultes un service universel, simple et efficace. Nous avons insisté pour que les compétences acquises au cours de la vie de travail puissent être reconnues officiellement sans que l'individu ne soit obligé de s'inscrire à un programme de formation. Force nous est de reconnaître que les compétences acquises par les individus à l'extérieur du milieu scolaire sont demeurées méconnues et sous-évaluées. Nous souhaitons que le cycle des tergiversations, qui s'est échelonné sur les 25 dernières années, prenne fin et que les travaux en cours, qui nous semblent prometteurs, soient accompagnés d'une indéfectible volonté politique de mettre en place un système opérationnel et d'offrir enfin ce service à la population québécoise.

L'objectif poursuivi n'est pas que la certification des compétences se substitue à la diplomation, qui est une responsabilité propre au ministère de l'Éducation. Le but recherché est de permettre aux individus de se voir reconnaître officiellement les compétences acquises. La reconnaissance des acquis demeurera toujours la responsabilité des établissements d'enseignement et s'effectuera en lien avec les programmes de formation offerts par ces derniers. La reconnaissance des compétences vise quant à elle à reconnaître et à certifier les compétences acquises dans différentes situations et seul l'État a le pouvoir d'élaborer, en collaboration avec les partenaires, un système national d'évaluation et de certification des compétences. C'est une tâche complexe qui ne pourra se réaliser sans une collaboration étroite entre le monde de l'éducation et celui du milieu du travail.

Tel que souligné précédemment, la révision du régime d'apprentissage a mis à contribution l'ensemble des partenaires de la CPMT et a permis de développer un *Cadre général de*

développement et de reconnaissance des compétences. Une des préoccupations des partenaires tout au long des travaux était d'en arriver à proposer un mécanisme qui serait porteur de la reconnaissance sociale des compétences acquises à l'extérieur du milieu scolaire. Une certification d'État viendra reconnaître officiellement les compétences acquises et l'accès à cette reconnaissance deviendra un tremplin, source de motivation pour les adultes à s'inscrire en formation continue et à acquérir de nouvelles compétences.

La mise en place d'un mécanisme d'État de gestion des certificats de compétences est une des conditions de réussite de l'implantation de ce nouveau programme. De plus, il est intéressant de noter que ce mécanisme pourra s'appliquer, dans le respect de ses paramètres, à la reconnaissance des compétences acquises dans d'autres contextes de formation. Malheureusement, la politique est prudente et ne propose pas de mesures structurantes qui vont permettre de développer un tel système.

La politique est davantage explicite en ce qui concerne la reconnaissance des acquis mais, compte tenu des problèmes rencontrés, les mesures qui sont proposées nous semblent davantage de l'ordre des vœux pieux. Si on souhaite que cette reconnaissance soit effective, il faudra proposer à court terme des mesures crédibles et cohérentes afin de rendre indubitable l'accès à la reconnaissance des acquis dans les établissements d'enseignement. Le milieu universitaire, tout particulièrement, devra revoir ses politiques et ses pratiques de reconnaissance de formation car il est inadmissible que des habiletés et des connaissances acquises dans une même université ne puissent être reconnues entre les disciplines de cette université, voire entre universités.

Des collaborations nouvelles se sont développées entre le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et nous souhaitons que les travaux permettent d'installer un système efficace de reconnaissance des acquis et des compétences.

Le développement de cette reconnaissance exige que les mentalités changent, que les façons de faire et les pratiques évoluent et que les intervenants du monde de l'éducation et du monde du travail développent de nouvelles collaborations. Intégrer la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et offrir la formation manquante nécessiteront le développement de nouvelles stratégies de formation tant dans l'entreprise que dans les établissements d'enseignement ou dans d'autres lieux.

La CSN réitère sa demande d'arriver à une solution concrète dans ce dossier afin d'offrir aux adultes un service universel, simple et efficace. De plus, nous recommandons que les postulats apparaissant dans le projet de politique à la page 26 et qui serviront de repère dans la mise en place de mécanismes de reconnaissance des acquis soient modifiés de la façon suivante (en souligné):

Ainsi une personne :

Recommandation 25

a droit à la reconnaissance sociale des apprentissages effectués, par une certification d'État, pour autant qu'elle soit en mesure de fournir la preuve de ses acquis et compétences;

n'a pas à refaire dans un contexte scolaire formel des apprentissages qu'elle a déjà faits dans un contexte différent, ce qui nécessite le développement d'un référentiel commun ou une réciprocité entre les référentiels et l'accès à la formation manquante;

ne doit pas être tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel.

IV - Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance : une stratégie collective de mise en œuvre

1. Des conditions de travail adéquates

L'évolution à moyen et à long terme de la formation continue et la nécessité de répondre à des demandes multiples et diversifiées ne feront que confirmer le rôle indispensable assumé par les personnels. À maintes reprises, la CSN est intervenue pour souligner l'absence de considération du gouvernement à leur égard. Dans le mémoire déposé en 1998, la CSN alertait de nouveau le gouvernement et souhaitait que l'on cesse d'ignorer les personnes qui jouent un rôle de premier plan dans la prestation des services en formation continue et qu'enfin on les reconnaisse. Ces personnels, enseignantes et enseignants, professeures et professeurs, professionnelles et personnel de soutien devront être les promoteurs auprès des jeunes et des adultes de l'apprentissage tout au long de la vie. On se doit donc de reconnaître leur apport dans la politique et ce à tous les ordres d'enseignement car, par leur soutien et leurs compétences, ils contribueront à sa réalisation.

Dans les établissements d'enseignement, on a vu se multiplier les emplois à statut précaire, le travail atypique et dans certains d'entre eux, ces emplois sont devenus plus nombreux que les emplois réguliers. À l'éducation aux adultes, la quasi-totalité des enseignantes et des enseignants est à statut précaire. Il s'agit en fait d'un bastion de la précarité d'emploi. Leurs conditions de travail au collégial et au secondaire, sont inférieures à celles des enseignants à statut précaire à l'enseignement régulier. En effet, ceux-ci sont engagés à la leçon, sans sécurité d'emploi, sans soutien et sans encadrement pédagogique, isolés sans lien avec les autres enseignants du régulier et sans participation à la vie départementale et aux autres instances pédagogiques de leur établissement. En plus d'être sous-payés, ceux-ci bénéficient rarement des avantages sociaux (assurances, régimes de retraite, congés maladie, etc.).

En ce qui concerne la formation continue de ces personnes, la situation n'est pas différente de celle que l'on retrouve dans les autres milieux de travail où l'employeur semble peu intéressé et préoccupé par la formation des personnes à statut précaire. Peu importe l'ordre d'enseignement, les problèmes sont similaires. On exige de ces personnes qu'elles aient des connaissances théoriques et pratiques dans leur domaine de spécialisation, qu'elles tiennent leurs compétences à jour et qu'elles soient capables de les transmettre. Proposer de rendre accessible la formation andragogique aux enseignantes et aux enseignants de la formation professionnelle au secondaire engagés à taux horaire est limitatif. Dans les faits ces enseignants, tout comme ceux qui sont à la leçon en enseignement technique au collégial et les chargés de cours à la formation continue ou à la formation permanente dans les universités, n'ont aucun accès à la formation continue en lien avec leurs responsabilités. La qualité de la formation n'est-elle pas aussi fonction du ressourcement, de la mise à jour des connaissances et de l'acquisition de nouvelles compétences qui sont nécessaires, que l'on soit à statut précaire ou que l'on ait le statut de permanent ? Nous recommandons que :

Recommandation 26

Les activités de formation continue permettant l'actualisation des compétences professionnelles et pédagogiques soient accessibles aux enseignants à l'éducation des adultes, et ce à tous les ordres d'enseignement.

Recommandation 27

Ces enseignantes et ces enseignants aient les mêmes conditions de travail que ceux à l'enseignement régulier (salaires, avantages sociaux, intégration à la vie pédagogique).

Pour ce qui est des formateurs et des formatrices en entreprise, les employeurs peuvent faire appel au Fonds national pour obtenir du support à la formation de ces personnes à l'interne. Quant aux formateurs privés, nous ne croyons pas qu'il est de la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail de rendre disponible cette formation, mais bien que cette responsabilité relève des établissements publics d'enseignement.

2. Des services d'accueil, de référence et d'accompagnement répondant aux besoins des adultes

Les compressions budgétaires, l'objectif du déficit zéro, le recentrage d'Emploi-Québec, le phénomène de la précarité chez les enseignants en éducation des adultes sont tous autant de facteurs qui ont passablement nui à l'amélioration des services d'accueil, de référence et d'accompagnement des adultes en démarche de formation. Nous sommes en accord avec les propositions contenues dans le document à ce chapitre, particulièrement avec celle qui propose d'affecter les ressources nécessaires pour donner des services adéquats aux adultes.

Nous déplorons cependant le fait que, malgré l'existence d'une information importante sur cette question, le projet de politique se limite à des énoncés d'intention généraux. Les problèmes sont pourtant connus. Les recherches et évaluations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, notamment, ont mis en lumière les sources des principaux problèmes que rencontrent les adultes dans leurs démarches de formation en matière d'accueil, d'accompagnement et de suivi. Ce sont : la « complexité de l'organisation de la nouvelle prestation des services publics d'emploi, les problèmes d'arrimage entre le réseau de l'éducation et celui des services publics d'emploi et l'affectation des ressources nécessaires en matière d'orientation et d'encadrement ».

Rappelons, comme la CSN l'a déjà indiqué dans son avis au gouvernement en 1998, que l'accessibilité des services doit devenir la « trame de fond de toutes les interventions en éducation des adultes », que ces services doivent être centrés sur les besoins des personnes et non sur les ressources disponibles et qu'ils doivent permettre

autant « le développement personnel que professionnel des personnes ». Ces services ne doivent souffrir d'aucune discontinuité entre les divers intervenants gouvernementaux, communautaires ou autres et doivent se traduire dans un accompagnement concerté à chacune des étapes du projet de formation des individus.

Par ailleurs, la CSN avait souligné en 1998 la nécessité de mettre en place une structure d'accueil régionale, en implantant des guichets régionaux uniques, avec plusieurs points de service. Dans le projet de politique, on nous indique que l'exercice a été tenté, sans succès, parce que les personnes et organismes préfèrent s'adresser aux établissements directement, par crainte de ne pas obtenir toute l'information dans un seul lieu de renseignements. Est-ce le principe même du guichet unique qui est en cause ici ou le fait que les personnes et organismes soient sceptiques quant à leur chance réelle d'avoir accès à toute l'information par le seul moyen du guichet unique ?

Nous croyons que ce n'est pas le guichet unique qui fait problème mais plutôt son incapacité de répondre adéquatement aux besoins compte tenu de la rivalité des réseaux et de leur mauvaise organisation, notamment au niveau de la circulation de l'information. L'idée du guichet unique régional ne devrait pas être abandonnée. Elle est tributaire certes d'une meilleure concertation entre les parties tant sur le plan régional que national, mais elle nous semble encore porteuse d'une meilleure accessibilité pour les adultes aux services de formation. Nous recommandons que :

Recommandation 28

L'instance supraministérielle (dont il est question à la page 45) ait le mandat de mettre en place des guichets régionaux uniques avec points de services et voir à leur implantation et ce en consultation avec les partenaires régionaux de l'éducation et du monde du travail. Afin de mieux refléter la réalité régionale, celle-ci devra s'assurer que la responsabilité de l'organisation du guichet incombe à un organisme ou une structure régionale.

3. La reconnaissance des groupes communautaires

Les groupes communautaires et autonomes jouent un rôle actif en éducation des adultes. Les démonstrations ne sont plus à faire sur leur apport, leur expertise, leur créativité et leur constance sur cette question. D'ailleurs, c'est souvent grâce à leur intervention que des adultes ont retrouvé confiance en leur capacité et leur potentiel et découvert le goût d'apprendre. Il est temps de les reconnaître.

Le rôle éducatif majeur assumé par les groupes populaires et communautaires autonomes vient d'être confirmé par la *Politique gouvernementale de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire*. Conséquemment, les différents ministères concernés devront à leur tour, reconnaître officiellement la contribution de ces groupes et mettre en place les moyens pour avaliser cette reconnaissance, y compris les moyens financiers appropriés. Nous recommandons :

Recommandation 29

Qu'au plus tôt les ministères concernés, plus particulièrement ceux de l'Éducation et de l'Emploi et de la Solidarité sociale, confirment officiellement la reconnaissance des groupes populaires en formation des adultes et identifient les moyens, y compris le soutien financier, que le gouvernement entend privilégier pour concrétiser cette reconnaissance.

4. La formation syndicale, une dimension de l'apprentissage tout au long de la vie

Les organisations syndicales sont parties intégrantes de la société québécoise depuis la fin du XIXe siècle. Elles jouent un rôle essentiel pour assurer un meilleur équilibre social en mettant de l'avant, par leurs interventions et leurs actions, les valeurs de justice, d'équité et de solidarité qui sont les fondements des sociétés démocratiques.

L'éducation à la citoyenneté constitue une des dimensions de l'apprentissage tout au long de la vie et comprend la formation aux droits, devoirs et responsabilités des travailleuses et travailleurs. La formation dispensée par les syndicats à leurs membres s'inscrit dans cette perspective d'apprentissage à la citoyenneté. Les syndicats sont une force à exploiter dans le développement d'une culture de formation continue.

Pendant de nombreuses années, le gouvernement du Québec reconnaissait l'apport éducatif des centrales syndicales par un soutien financier de base à leurs activités de formation. Nous souhaitons que cette pratique soit ramenée et que la formation syndicale soit reconnue comme une dimension de la formation continue. Nous recommandons :

Recommandation 30

Que les centrales syndicales reçoivent un soutien financier de base pour leurs activités de formation syndicale.

5. Pour de nouvelles mesures de financement

La CSN partage les principes de financement proposés dans le document de consultation soit justice, équité et égalité et considère essentiel de concevoir le financement public de l'éducation des adultes dans la perspective d'ouvrir aux adultes un accès à des services propres à répondre en temps opportun à leurs besoins, sans que des obstacles indus viennent contrecarrer leurs projets de formation. Mais nous déplorons que ce qui nous est soumis en termes de financement n'est aucunement porteur et ne nous permet pas d'envisager la réalisation de ces grands principes pour les personnes.

La mise en place d'une telle politique ne peut se réaliser sans être accompagnée des ressources nécessaires. Mais comment peut-on aborder les questions relatives au financement de l'éducation des adultes sans analyse et évaluation de la situation du financement de l'éducation des adultes, sans un diagnostic clair ? Pourtant, les femmes et les hommes du Québec sont en droit de s'attendre à ce que cette politique avance des mesures qui corrigeront les problèmes de financement qu'ils rencontrent en termes d'accessibilité, de justice, d'équité et d'égalité.

Insidieusement à travers le texte, on appelle à la responsabilisation des individus dans leur formation et on indique l'intention de l'État de réduire sa part de financement public de l'éducation des adultes et de faire en sorte que tout financement additionnel provienne des individus et des employeurs.³ La CSN dénonce l'intention de l'État de se retirer sournoisement du financement de l'éducation des adultes en transférant la responsabilité aux autres acteurs et en particulier aux individus qui ont des ressources très limitées, même s'ils ont de grands besoins de formation.

Pour la CSN, l'éducation et la formation de toute la population doivent être, tout comme la santé, une priorité incontournable pour l'État et ce quels que soient les aléas de la conjoncture. Il est inacceptable de la part d'un gouvernement, qui est devenu au fil des ans un actionnaire minoritaire en éducation des adultes (les chiffres le démontrent clairement) de penser mettre en place une culture de formation continue reposant davantage sur les épaules des individus.

Le gouvernement a des décisions à prendre. Cette politique concerne la formation tout au long de la vie de chaque québécoise et de chaque québécois (plus de 6 millions de personnes) sans aucune restriction d'âge ou de conditions. Il se doit d'expérimenter rapidement des formes novatrices d'assistance financière.

Afin de contribuer à la réflexion nous rappelons les recommandations à incidence financière présentées dans les pages précédentes. Ces recommandations sont centrées sur les personnes et comportent des responsabilités tant pour l'État, les employeurs et les individus. Ce sont :

1. Que chaque personne qui désire économiser en vue d'un projet de formation puisse se créer un fonds de formation (ex. REER), ou encore contribuer à son crédit individuel de formation (dont il est question à la page 18), sans déduction d'impôt. En contrepartie, les frais de scolarité (s'ils sont payés à même ce fonds) ne seront pas déductibles d'impôt.
7. Que des programmes particuliers de soutien du revenu soient accentués pour les personnes sans-emploi pour acquérir une formation de base générale et professionnelle.

³ «La solution présentement privilégiée semble résider en bonne partie dans la contribution d'autres acteurs qui retirent de grands bénéfices de la formation continue, soit les employeurs et les individus eux-mêmes, le financement public occupant déjà une place prépondérante dans l'offre de formation», p. 37

8. Que des programmes particuliers de perfectionnement professionnel, par exemple intensifs, soient offerts gratuitement par l'État aux sans-emploi et aux travailleurs à risque (perte d'emploi ou disparition de métier prévisible).
19. Que la société québécoise se mobilise pour combler d'ici 10 ans le déficit de formation de base et éradiquer l'analphabétisme au Québec. Pour ce faire, nous proposons que le gouvernement s'engage à y consacrer un milliard de dollars supplémentaires (100 millions par année) et qu'une attention toute particulière soit portée à l'alphabétisation.
22. Que l'État finance en totalité, sans limite de nombre et de durée (enveloppe ouverte), la formation générale et professionnelle de base des adultes quels que soient les lieux et les modalités de formation.
24. Que toutes les personnes qui n'ont pas atteint le seuil d'une formation de base générale et professionnelle (DES ou DEP) se voit accorder un crédit de formation régressif selon leurs revenus pour couvrir des frais indirects de formation (déplacement, frais de garde, etc.).

De plus, nous recommandons :

Recommandation 31

Que les recommandations 1, 7, 8, 19, 22 et 24 soient mises en place de façon progressive (de 5 à 10 ans) et que, de façon transitoire, l'État s'assure que ses réseaux pourront répondre adéquatement aux demandes individuelles de perfectionnement personnel et professionnel en finançant au besoin les activités de formation à temps partiel dans ses réseaux.

Qu'un plan de mise en œuvre soit élaboré et largement diffusé de telle sorte que tous connaissent les objectifs, l'échéancier et les différentes mesures.

En ce qui concerne la formation parrainée par les entreprises, nous recommandons :

5. D'assujettir toutes les entreprises ayant une masse salariale de moins de 250 000 \$ à la loi 90.
6. Que, dans le cas où les correctifs mis en place actuellement pour le FNFMO ne donneraient pas des résultats probants avant le prochain rapport quinquennal de 2005, nous recommanderons :

que lorsqu'une entreprise décide d'envoyer sa contribution obligatoire au Fonds national de formation de la main-d'œuvre, ce dernier soit mandaté pour créer pour chacun des employé-es de cette entreprise un crédit individuel de formation.

6. Un partenariat conséquent

La CSN partage l'avis que « l'ensemble du dispositif de la formation continue ne peut fonctionner harmonieusement, avec efficacité et efficience sans coordination, concertation et partenariat ». Le gouvernement et ses ministères doivent être les maîtres d'œuvre de la formation continue et pour que cette politique se concrétise dans les différents milieux, les partenaires de la société civile doivent y être étroitement associés.

Mais tel que souligné dans l'introduction du présent document, nous nous questionnons sur la réelle volonté gouvernementale de travailler de façon conséquente avec les partenaires, eu égard aux faibles avancées du projet de politique sur cet aspect. Pourtant tous le reconnaissent, c'est une condition essentielle de réussite. Il faut donc que la politique indique clairement les façons dont l'État jouera son rôle et confirme une place importante aux partenaires.

La CSN reconnaît que le ministère de l'Éducation doit avoir une place centrale dans le développement d'une culture de la formation continue au Québec. Mais il faut aussi maintenant tenir compte d'autres acteurs qui occupent une place grandissante en formation, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail. Ce serait nier cette réalité que de confier la coordination de l'ensemble à un seul ministère et de croire parvenir ainsi à un « *fonctionnement harmonieux, efficace et efficient* ».

Afin de tenir compte de cette nouvelle donne, nous recommandons :

Recommandation 32

Que soit créée une instance supraministérielle composée des ministres concernés responsables des grandes décisions et co-présidée par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministre de l'Éducation. Un comité interministériel regroupant des sous-ministres provenant des différents ministères serait responsable de la réalisation, de la mise en œuvre et de la gestion des décisions.

Recommandation 33

Que le gouvernement reconnaisse l'importance de la dimension partenariale en mettant en place une commission permanente de la formation continue regroupant les partenaires de la société civile et ayant un pouvoir de recommandation à l'instance supraministérielle.

Recommandation 34

Que le gouvernement s'assure d'une décentralisation de la concertation et du partenariat au niveau des régions notamment en créant en région une véritable table régionale de la formation continue.

Trois grands domaines d'intervention font l'objet actuellement d'une dispersion d'énergies et de ressources ainsi que d'une absence de cohérence dans l'action. Ce sont : les services d'accueil et de référence, la reconnaissance des acquis et des compétences, la formation à distance. Pour des raisons d'efficacité et de retombées rapides en termes d'accessibilité de services aux adultes, ils doivent relever directement de l'instance supraministérielle.

L'efficacité de fonctionnement dans ces domaines d'intervention permettra le développement d'une culture de formation continue au Québec alors qu'à l'inverse, leur inefficacité devient un frein majeur dans la motivation des adultes.

Le financement des travaux sur ces trois grandes questions doit relever de l'État pour des raisons d'utilisation optimale des ressources en évitant le saupoudrage dans chaque réseau ou établissement. Les ressources nécessaires à la réalisation de ces trois mesures pourraient provenir des budgets de plusieurs ministères dont l'Éducation, l'Emploi et la Solidarité sociale, des Relations avec les citoyens, etc.

Le fait de confier cette responsabilité de maître d'œuvre et de coordination à une instance supraministérielle ne libère pas chacun des ministères de ses responsabilités propres.

Ainsi, le ministère de l'Éducation a mis en place un groupe de travail pour revoir les normes, les règles et les conditions d'accès et de financement pour la reconnaissance des acquis pour la formation professionnelle et technique. Nous souhaitons que l'on fasse de même pour les deux autres questions.

Conclusion

La politique gouvernementale de formation continue constitue le dernier chantier des États généraux de l'éducation. Il ne faudrait pas qu'elle en soit le parent pauvre.

Nous insistons pour que le gouvernement propose une réforme en profondeur de l'éducation des adultes. Il doit permettre aux québécoises et aux québécois d'avoir une compréhension globale de la question, en leur présentant une politique rassembleuse, cohérente, mobilisatrice et qui assure un caractère intégrateur de toutes les politiques gouvernementales. Compte tenu des défis que représente la formation continue, le Québec a besoin d'une telle vision d'ensemble, davantage apparentée à la « *Politique nationale de l'éducation* » préconisée par la CSN, qu'à celle qui est offerte dans l'actuel projet de politique.

La politique gouvernementale de formation continue doit aussi contenir, selon la CSN, quatre dimensions qui sont absentes du document à l'étude.

Cette politique doit tout d'abord reposer sur le concept d'apprentissage tout au long de la vie pour toutes et tous et être centrée avant tout sur les besoins des personnes et non sur le système existant.

De plus, les partenaires de la société civile sont des acteurs incontournables pour atteindre l'objectif d'implanter une culture de formation continue au Québec. Ils doivent se voir attribuer un rôle et un mandat de support importants dans la mise en œuvre de la politique.

Par ailleurs, le développement de la formation continue de la main-d'œuvre québécoise nécessite la participation de l'ensemble des entreprises, petites, moyennes et grandes. Elles doivent toutes contribuer à maintenir et rehausser les compétences et qualifications de leurs employé-es et leur donner un accès équitable à la formation.

Enfin, si le Québec entend que la formation continue soit intégrée dans les priorités des milieux de travail, il faut que soit reconnu le rôle essentiel que doivent jouer les syndicats à cet égard.

Pour réussir le virage de la formation continue au Québec, les cinq conditions suivantes auront pendant à être mises en place, selon la CSN.

Il faut que l'éradication de l'analphabétisme au Québec et l'assurance pour les personnes d'acquérir une solide formation de base deviennent un chantier prioritaire pour le gouvernement au cours des prochaines années. Les ressources nécessaires doivent être consenties pour atteindre cet objectif, notamment pour faire disparaître le fléau de l'analphabétisme.

La politique doit confirmer le rôle déterminant et les responsabilités du réseau public d'éducation dans l'apprentissage tout au long de la vie et le développement d'une culture de formation continue au Québec.

Il y a urgence que le Québec se dote d'un système de reconnaissance des acquis et des compétences car il s'agit là d'une composante essentielle d'une politique de formation continue.

Des mesures novatrices de financement pour supporter les adultes dans leur projet de formation doivent être expérimentées rapidement et elles ne doivent pas uniquement reposer sur le dos des individus.

Les personnels travaillant à l'éducation des adultes dans tous les ordres d'enseignement et qui ont un rôle indispensable à jouer dans la mise en place d'une culture de formation continue au Québec doivent bénéficier de conditions de travail adéquates.

La CSN s'attend à ce que la volonté gouvernementale se concrétise rapidement par l'adoption d'une politique et d'un plan d'action qui permettront à la société québécoise de s'inscrire dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie. Nous invitons aussi le gouvernement à prévoir, dans le prochain budget, les crédits nécessaires qui permettront de réaliser les différentes mesures retenues.

Nous demandons que les ministres responsables de la consultation soient attentifs aux préoccupations des partenaires de la société civile, qu'enfin ils les reconnaissent en les associant étroitement à la poursuite des travaux, tout particulièrement à l'élaboration du plan d'action.

Nous souhaitons enfin que, suite à l'adoption de cette politique, le gouvernement soit conséquent et redouble d'efforts pour permettre à la société québécoise de rattraper le retard et offrir aux Québécoises et aux Québécois les conditions de mise en œuvre de leur projet de formation.

Recommandations

- I -

Maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétences des adultes : le défi d'ancrer une culture de formation continue

Recommandation 1

Que chaque personne qui désire économiser en vue d'un projet de formation puisse se créer un fonds de formation (ex. REER), ou encore contribuer à son crédit individuel de formation (dont il est question à la page 18), sans déduction d'impôt. En contrepartie, les frais de scolarité s'ils sont payés à même ce fonds, ne seront pas déductibles d'impôt.

Recommandation 2

Que la politique gouvernementale reconnaisse officiellement l'importance du rôle des syndicats en matière de formation continue dans les entreprises.

Recommandation 3

Que la loi 90 soit amendée pour y inclure une stipulation à l'effet que les syndicats soient partie prenante dans tout le processus de formation concernant leurs membres et que, pour ce faire, un comité paritaire responsable du développement de la formation continue soit mis en place dans chaque entreprise afin que l'ensemble des volets de la formation soient gérés de façon paritaire.

Recommandation 4

Que la loi 90 soit amendée pour obliger les entreprises à faire connaître annuellement aux travailleuses et travailleurs et à leurs représentants la répartition des sommes investies en formation.

Recommandation 5

Que toutes les entreprises ayant une masse salariale de moins de 250 000 \$ soient assujetties à la loi 90.

Recommandation 6

Que lorsqu'une entreprise décide d'envoyer sa contribution obligatoire au Fonds national de formation de la main-d'œuvre, ce dernier soit mandaté pour créer pour chacun des employé-es de cette entreprise un crédit individuel de formation.

Recommandation 7

Que des programmes particuliers de soutien du revenu soient accentués pour les personnes sans-emploi afin de leur permettre d'acquérir une formation de base générale et professionnelle.

Recommandation 8

Que des programmes particuliers de perfectionnement professionnel, par exemple intensifs, soient offerts gratuitement par l'État aux sans-emploi et aux travailleurs à risque (perte d'emploi ou disparition de métier prévisible).

Recommandation 9

Que le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail soit intégré dans la politique et qu'il soit accompagné de mesures d'appui à son développement.

Recommandation 10

Que le ministère de l'Éducation produise et rende public un état de situation du développement des formations courtes dans les commissions scolaires, les cégeps et les universités et que des mesures soient mises en place afin de rendre disponible aux adultes une offre de formation cohérente et harmonisée.

Recommandation 11

Que les rôles et les responsabilités des partenaires soient clairement définis dans le cadre de cette politique et plus particulièrement ceux du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin d'assurer une meilleure coordination et une plus grande complémentarité et cohérence dans les diverses interventions.

Recommandation 12

Que la politique reconnaisse le rôle et les responsabilités des comités sectoriels de main-d'œuvre et des conseils régionaux des partenaires du marché du travail en ce qui concerne le développement de la formation continue.

Recommandation 13

Que des mesures soient mises en place pour consolider davantage les comités sectoriels.

Recommandation 14

Que les commissions scolaires aient la responsabilité d'assumer pendant deux ans un suivi individualisé et des services adaptés aux jeunes qui abandonnent l'école afin de les encourager à développer de nouvelles compétences.

Recommandation 15

Des ressources soient allouées pour assurer ces services et développer des projets novateurs.

Recommandation 16

Que l'on soutienne la formation continue des travailleuses et travailleurs d'expérience et en recherche d'emploi, particulièrement en favorisant la reconnaissance des compétences, les approches pédagogiques adaptées et la formation de groupes homogènes lorsque c'est possible.

Recommandation 17

Que soit encouragée la valorisation et la transmission des compétences acquises par les travailleuses et travailleurs d'expérience, en favorisant entre autres les mécanismes de parrainage.

Recommandation 18

Que soit facilité l'accès à la formation générale et spécifique aux travailleuses et travailleurs d'expérience qui souhaitent réorienter leur carrière.

- II -

**Assurer une formation de base à tous les adultes du Québec :
un défi immédiat****Recommandation 19**

Que la société québécoise se mobilise pour combler d'ici dix ans le déficit de formation de base et éradiquer l'analphabétisme au Québec. Pour ce faire, nous proposons que le gouvernement s'engage à y consacrer un milliard de dollars supplémentaires (100 millions par année) et qu'une attention toute particulière soit portée à l'alphabétisation.

Recommandation 20

Qu'une commission multipartite composée majoritairement de représentants de la société civile – place aux usagers - soit créée et mandatée pour élaborer une stratégie et un plan d'action national de formation de base, assurer sa réalisation, évaluer systématiquement les résultats et les rendre publics.

De plus, nous recommandons que la politique énonce clairement :

Recommandation 21

Que le seuil minimal de formation de base pour toutes et tous est le diplôme d'études secondaires (DES) et une première qualification professionnelle ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) et que la responsabilité de la formation de base de toute personne est une responsabilité du ministère de l'Éducation.

Recommandation 22

Que l'État finance en totalité, sans limite de nombre et de durée (enveloppe ouverte) la formation générale et professionnelle de base des adultes quels que soient les lieux et les modalités de formation.

Recommandation 23

Que les commissions scolaires soient responsables de suivre et d'aider tous les jeunes de 16 à 18 ans à atteindre ce seuil minimal de formation et leur offrir des modalités de formation adaptées en collaboration avec les Carrefour jeunesse emploi (CJE) et les partenaires du milieu.

Recommandation 24

Que toutes les personnes qui n'ont pas atteint le seuil d'une formation de base générale et professionnelle (DES ou DEP) se voient accorder un crédit de formation régressif selon leurs revenus pour couvrir des frais indirects de formation (déplacement, frais de garde, etc.).

- III -

Valoriser les acquis et les compétences : une action vigoureuse en faveur de la reconnaissance des apprentissages des adultes**Recommandation 25**

Que les postulats soient modifiés de la manière suivante : une personne

a droit à la reconnaissance sociale des apprentissages effectués, par une certification d'État, pour autant qu'elle soit en mesure de fournir la preuve de ses acquis et compétences;

n'a pas à refaire dans un contexte scolaire formel des apprentissages qu'elle a déjà faits dans un contexte différent, ce qui nécessite le développement d'un référentiel commun ou une réciprocité entre les référentiels et l'accès à la formation manquante;

ne doit pas être tenue de faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel.

- IV -

**Lever les obstacles à l'accessibilité et à la persévérance :
une stratégie collective de mise en œuvre**

Recommandation 26

Que les activités de formation continue permettant l'actualisation des compétences professionnelles et pédagogiques soient accessibles aux enseignants à l'éducation des adultes, et ce à tous les ordres d'enseignement.

Recommandation 27

Que ces enseignantes et ces enseignants aient les mêmes conditions de travail que ceux à l'enseignement régulier (salaires, avantages sociaux, intégration à la vie pédagogique).

Recommandation 28

Que l'instance supraministérielle (dont il est question à la page 45) ait le mandat de mettre en place des guichets régionaux uniques avec points de services et voir à leur implantation et ce en consultation avec les partenaires régionaux de l'éducation et du monde du travail. Afin de mieux refléter la réalité régionale, celle-ci devra s'assurer que la responsabilité de l'organisation du guichet incombe à un organisme ou une structure régionale.

Recommandation 29

Qu'au plus tôt, les ministères concernés, plus particulièrement ceux de l'Éducation et de l'emploi et de la Solidarité sociale, confirment officiellement la reconnaissance des groupes populaires en formation des adultes et identifient les moyens, y compris le soutien financier, que le gouvernement entend privilégier pour concrétiser cette reconnaissance.

Recommandation 30

Que les centrales syndicales reçoivent un soutien financier de base pour leurs activités de formation syndicale.

Recommandation 31

Que les recommandations 1, 7, 8, 19, 22 et 24 soient mises en place de façon progressive (de 5 à 10 ans) et que, de façon transitoire, l'État s'assure que ses réseaux pourront répondre adéquatement aux demandes individuelles de perfectionnement personnel et professionnel en finançant au besoin les activités de formation à temps partiel dans ses réseaux.

Qu'un plan de mise en œuvre soit élaboré et largement diffusé de telle sorte que tous connaissent les objectifs, l'échéancier et les différentes mesures.

Recommandation 32

Que soit créée une instance supraministérielle composée des ministres concernés responsables des grandes décisions et co-présidée par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministre de l'Éducation. Un comité interministériel regroupant des sous-ministres provenant des différents ministères serait responsable de la réalisation, de la mise en œuvre et de la gestion des décisions.

Recommandation 33

Que le gouvernement reconnaisse l'importance de la dimension partenariale en mettant en place une commission permanente de la formation continue regroupant les partenaires de la société civile et ayant un pouvoir de recommandation à l'instance supraministérielle.

Recommandation 34

Que le gouvernement s'assure d'une décentralisation de la concertation et du partenariat au niveau des régions notamment en créant en région une véritable table régionale de la formation continue.

Bibliographie

Bélanger, P. et Tuijnman, A.C. (sous la dir. de). *New patterns of adult learning : A six country comparative study*, Pergamon Press, Oxford, 1997.

Bélanger, P. et Valdivielso, S. (sous la dir. de). *The Emergence of Learning Societies : Who participates in Adult Learning ?*, Pergamon Press, Oxford, 1997.

Betcherman, G., Leckie, N. et McMullen, K. *Workplace trainings in Canada : New evidence on incidents and impacts*, Canadian Business Economics, Automne, Vol. 5, no. 1 , 1996.

Betcherman, G., McMullen, K. et Davidman, K. (sous la dir. de). *Training in the New Economy : A Synthesis Report*. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Ottawa, 1998.

Centre interdisciplinaire de recherche sur l'éducation permanente (2001). *La formation des adultes : les propositions de la Commission Jean (1982) et de l'Unesco (1997)*, Montréal, Faculté de l'Éducation, UQAM, Éditions Logiques, 444 p.

Commission des partenaires du marché du travail. *Vers une politique de la formation continue. Prendre le virage du succès*, mémoire de la Commission des partenaires du marché du travail relatif au document de consultation du MEQ, Montréal, 1998, 29 p.

Confédération des syndicats nationaux. *La formation continue de la main-d'œuvre dans les milieux de travail, État de situation suite à l'application de la loi 90*, Résultats d'une enquête auprès des syndicats affiliés, CSN, Montréal, 2001, 83 p.

Confédération des syndicats nationaux. *Mémoire*, présenté à la Commission des États généraux sur l'Éducation, Montréal, CSN, 1995, 38 p.

Confédération des syndicats nationaux. *Positions et commentaires sur le document de consultation « Vers une politique de la formation continue »*, Montréal, CSN, 1998, 32 p.

Conseil des ministres de l'Éducation du Canada/Développement des ressources humaines Canada/Commission canadienne pour l'UNESCO (1997). *Aperçu des tendances en éducation et en formation des adultes au Canada (1985-1995)*, préparé par l'Institut canadien d'éducation des adultes et la Canadian Association for adult education, Montréal, 65 p.

Conseil supérieur de l'éducation. *La formation continue du personnel des entreprises. Un défi pour le réseau public d'éducation*, Québec, CSE, 1998, 76 p.

Conseil supérieur de l'éducation. *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, CSE, 2000, 123 p.

Conseil supérieur de l'Éducation. *Pour un accès des adultes à la formation continue*, Québec, CSE, 1996, 119 p.

Delors, Jacques. *L'éducation. Un trésor est caché dedans*. Rapport de la Commission internationale de l'Éducation pour le XXI^e siècle, Paris, UNESCO, Ed. Odile Jacob, 1996, 312 p.

Emploi-Québec. *Fonds national de formation de la main-d'œuvre, Rapport d'activités 1999-2000*, Emploi-Québec, 2000, 39 p.

Heidemann, W. *Lifelong learning and employability-Is the european model of vocational training in crisis ?*, Version d'une conférence au Technische Universität Darmstadt, Hans Bockler Stiftung, Dusseldorf, 2000, 24 p.

Institut de l'Unesco pour l'éducation, Ministère de l'Éducation. *Politiques d'éducation et de formation des adultes*, Conférences dans le cadre du Séminaire international de Québec (29 nov. au 2 déc. 1999), Québec, 2000, MEQ, 332 p.

Internationale de l'éducation, Internationale des services publics. *L'OMC et le cycle du millénaire : les enjeux de l'éducation publique*, IE et ISP, Bruxelles, 1999, 29 p.

Ministère de l'Éducation (Québec). *Les États généraux sur l'éducation 1995-1996. Renover notre système d'éducation : dix chantiers prioritaires*, Rapport final de la Commission des États généraux sur l'éducation, MEQ, 1996, 90 p.

Ministère de la Solidarité sociale (Québec). *Évaluation formative de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, Résultats des entrevues volet qualitatif, juillet 2000, 158 p.

Organisation de Coopération et de Développement Économique. *Perspectives de l'emploi*, juin 1999, Paris.

Statistiques Canada, Développement des ressources humaines Canada. *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada*, Ministre de l'Industrie, 2001, 103 p.

UNESCO. Cinquième Conférence internationale sur l'éducation des adultes. *La déclaration de Hambourg. Agenda pour l'avenir*, Paris/Hambourg, UNESCO/Institut de l'UNESCO pour l'éducation, 1997, 34 p.