Pour affronter l'avenir le congé-éducation au Québec, un enjeu important pour les femmes. Document de travail

Pour affronter l'avenir le congé-éducation au Québec, un enjeu important pour les femmes. Document de travail. Février 1987.

Date de publication : 1987-02-01

Auteur : Conseil du statut de la femme

780731

Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

Qué
A1157
F65p
1987
QCSF

DOCUMENT DE TRAVAIL

POUR AFFRONTER L'AVENIR: LE CONGÉ-ÉDUCATION AU QUÉBEC, UN ENJEU IMPORTANT POUR LES FEMMES

Susanne Fontaine
Direction de la recherche
et de l'analyse

Février 1987

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
bureau 708,
Montréal H3B 3G1

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
INTRODUCTION	1
1. LA FORMATION DES FEMMES ET LEUR AVENIR PROFESSIONNEL: UNE SITUATION PROBLÉMATIQUE	3
- Des besoins de formation professionnelle	3
- Des besoins de formation de base	4
- L'avenir professionnel des femmes	5
2. LE CONGÉ-ÉDUCATION AU QUÉBEC	7
- Le congé-éducation	7
- Au Québec	8
3. LE CONGÉ-ÉDUCATION: UNE PERCÉE EN ÉDUCATION DES ADULTES	12
- La Commission Jean	12
- Le plan d'action gouvernemental	13
- Les engagements électoraux du gouvernement actuel	13
- Les accords Canada/Québec	15
- Un cadre de formation professionnelle des femmes	16
4. DES FORMULES NOUVELLES À EXPLORER?	18
- Les demandes du Conseil du statut de la femme	18
- Des priorités à retenir	18
- Des propositions concrètes	20
EN CONCLUSION	27
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES CITÉES DANS LE TEXTE	29

ANNEXE 1: Tableau
ANNEXE 2: Les accords Canada/Québec
ANNEXE 3: Des programmes de formation spécifiques pour les femmes
ANNEXE 4: Le partage des responsabilités au Québec

INTRODUCTION

La préoccupation majeure du Conseil du statut de la femme est orientée vers la conquête, par les femmes, de leur autonomie financière. Le Conseil a, ces dernières années, fait état de la situation problématique des femmes et proposé plusieurs mesures destinées à améliorer leur situation professionnelle et économique. Certaines de ces propositions ont donné lieu à des engagements gouvernementaux et l'actuel plan d'action du gouvernement du Québec contient des mesures concrètes proposées par le CSF, notamment en matière d'accès à l'égalité, de formation technologique des femmes, de soutien économique, etc.

La question de l'éducation est, depuis quelques années, au coeur de la plupart des grandes priorités du Conseil du statut de la femme, qu'il s'agisse de l'insertion des femmes au marché du travail, de leur accès à l'égalité ou de leur mobilité professionnelle, de l'amélioration de leur situation économique ou des mesures favorisant leur sortie de l'aide sociale.

Portant son regard vers les années 1990, le Conseil souhaite que l'on donne aux femmes les moyens de se préparer à mieux affronter l'avenir.

Il se demande comment les femmes pourront-elles parvenir à l'égalité professionnelle dans un contexte économique de plus en plus difficile, où la compétition pour les emplois sera âpre, où le recyclage et la mise à jour seront sans cesse nécessaires, où la formation de base devra être de plus en plus solide et polyvalente, où les nouvelles technologies imposeront leur règle du jeu, où le chômage structurel risque d'être une donnée constante, où les taux croissants de divorce rendent d'autant plus urgent l'accès des femmes à l'emploi?

Dans la perspective des années 1990, parmi les multiples moyens envisagés, le congé-éducation serait à privilégier afin de permettre aux femmes d'améliorer leur formation générale et professionnelle en vue de mieux assurer leur place sur le marché du travail.

Ce document rappelle brièvement certains éléments problématiques de la situation professionnelle des femmes et montre comment la formation est essentielle à leur insertion sur le marché du travail. Il voit par la suite comment le congé-éducation peut répondre aux besoins de formation des travailleurs et travailleuses et dans quelle mesure il peut constituer une percée dans le domaine de l'éducation des adultes au Québec, à l'heure actuelle. Il propose enfin quelques orientations et des pistes susceptibles de guider l'action des responsables d'éducation et de la formation de la main-d'oeuvre.

Le Conseil souhaite contribuer à donner un souffle nouveau à l'éducation des adultes qui demeure un domaine d'importance primordiale pour la promotion des femmes. Il compte également que le gouvernement actuel, s'appuyant sur les orientations contenues dans ses engagements électoraux en matière d'éducation des adultes, saura accorder une oreille attentive à ses demandes.

Rappelons que la question du congé-éducation a déjà été l'objet de rapports et de recommandations de commissions d'études. Le lecteur pourra consulter le rapport Adams sur le congé-éducation présenté au gouvernement fédéral en 1979, le rapport de la Commission Jean (CEFA) sur la formation des adultes présenté au gouvernement du Québec en 1982. Il faut également mentionner le rapport de la Commission d'éducation des adultes du Conseil supérieur de l'éducation (1978) et plus récemment (1983) les rapports préparés par l'Institut canadien d'éducation des adultes portant précisément sur les besoins en matière de congé-éducation (voir la bibliographie donnée en annexe).

1. LA FORMATION DES FEMMES ET LEUR AVENIR PROFESSIONNEL: UNE SITUATION PROBLÉMATIQUE

- Des besoins de formation professionnelle

Bien que les femmes constituent, en 1985, 41% de la main-d'oeuvre active au Québec, leur participation aux cours professionnels pour adultes et aux stages en entreprise demeure faible. Selon les données du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, elles se concentrent davantage en formation générale où elles constituent près de la moitié de la clientèle. Par ailleurs, elles ne représentent qu'un/e étudiant/e sur quatre en formation professionnelle et qu'un/e étudiant/e sur cinq en formation en industrie.

Cette situation est due en grande partie aux faits suivants:

- beaucoup de femmes ne possèdent pas les prérequis nécessaires, notamment en sciences et en mathématiques, pour entrer directement dans les cours de formation professionnelle; l'acquisition de ces préalables leur est rendue difficile à cause des listes d'attente très longues pour s'inscrire à des cours de formation générale à temps plein avec allocation de formation;

- le contexte social et culturel rend difficile pour les femmes le fait de s'inscrire dans une démarche de formation professionnelle, notamment dans les secteurs d'emploi traditionnellement occupés par les hommes;

- les cadres d'organisation (horaires, accessibilité des lieux, services de garde, complexité des procédures) ne tiennent pas compte de leurs responsabilités et de leurs charges familiales; les sources d'information sont multiples, l'aide peu soutenue et les allocations ne couvrent pas, actuellement, les coûts réellement encourus par le gardiennage, le transport notamment.

De plus, bien que les femmes soient les premières cibles de l'implantation des nouvelles technologies, les programmes de reconversion professionnelle tardent à être mis en place.

Les analyses faites par l'Institut canadien d'éducation des adultes confirment ces données: les hommes s'orientent davantage que les femmes vers des formations reliées à l'emploi et vers des activités de formation professionnelle. Par ailleurs, l'ICEA note des différences significatives même à l'intérieur de la formation professionnelle: les femmes participent en plus grande proportion que les hommes (42% versus 30%) à des activités liées à un changement d'emploi, à un retour ou une entrée sur le marché du travail. Les femmes semblent également manifester plus de besoins reliés à un recyclage.

- **Des besoins de formation de base**

Les femmes ont également des besoins importants d'alphabétisation et de formation de base. Au Québec, les femmes sont, dans l'ensemble, plus faiblement scolarisées que les hommes:

- selon les données du recensement de 1981[1], 42% des femmes de 35 à 39 ans et 67% des femmes de 40 ans et plus n'ont pas l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires;

- de plus, parmi les 1 300 000 québécois/es de 15 ans et plus qui ne fréquentent plus l'école à temps plein ayant moins de neuf années de scolarité, les femmes sont surreprésentées constituant à elles seules 55% des effectifs contre 45% pour les hommes.

Ces chiffres démontrent que les femmes de 35 ans et plus sujettes à faire leur entrée sur le marché du travail ou désirant s'y maintenir,

---

(1) Voir tableau tiré des données du recensement 1981 publié en annexe; il faut remarquer que ces catégories ne sont pas exclusives. Les femmes ayant "9 ans à 13 ans de scolarité" étant aussi comprises avec la catégorie des "9 ans et moins" dans le total des non-diplômés.

sont susceptibles d'avoir des besoins spéciaux de formation de base et même d'alphabétisation.

- **L'avenir professionnel des femmes**

D'un autre côté, les femmes ont fait des progrès importants sur le marché du travail. Ces dernières années, les femmes ont occupé, dans une proportion plus grande que les hommes, les nouveaux emplois créés. Si, en 1986, une femme sur deux est au travail, il faut considérer que toute femme doit désormais se préparer à participer au marché du travail pendant au moins une période de sa vie active. Par ailleurs, compte tenu de la rareté des emplois, le marché du travail devient de plus en plus sélectif et le diplôme d'études secondaires tend à constituer un prérequis essentiel pour obtenir un emploi. Dans ce contexte, les femmes les moins scolarisées risquent de demeurer en marge du système régulier d'emploi et d'être davantage en proie à des emplois de plus en plus précaires: travail à temps partiel, travail occasionnel, travail au noir, etc.

La formation de base demeure un prérequis de plus en plus important non seulement pour entrer sur le marché du travail mais également pour s'y maintenir. Les travailleurs/euses les moins scolarisés/es risquent de se faire déclasser par les jeunes qui, eux, sont plus scolarisés.

Un double défi confronte les travailleuses québécoises à l'heure des changements technologiques. D'une part, elles sont encore fortement concentrées dans le secteur tertiaire (emplois de bureau, banques, assurances...) qui sera largement touché par les changements technologiques et les pertes d'emploi. D'autre part, elles ne semblent pas avoir la formation de base (sciences, mathématiques) nécessaire pour se former dans des domaines d'avenir en haute technologie.

Dans cette perspective, il semble évident que la formation de base, la formation professionnelle et le recyclage risquent de devenir des

éléments-clés qui permettront aux femmes de maintenir leurs acquis et peut-être aussi de progresser sur le marché de l'emploi dans les années 1990.

Suite à une vaste consultation sur les besoins de formation des travailleurs/euses, l'ICEA note que des consensus commencent à se faire concernant les objectifs et les moyens susceptibles de corriger la faible participation de certaines catégories d'adultes, en particulier des femmes qui sont nettement désavantagées en terme de formation mais dont les besoins de mobilité et de changement sont les plus grands. L'ICEA considère que "les nouveaux besoins de formation et de recyclage exigent qu'une nouvelle formule comme le congé-éducation soit rendue accessible aux groupes plus désavantagés, aux femmes en particulier, comme support institutionnel à la formation"(1).

---

(1) Voir La participation des adultes à l'éducation et la formation et les besoins face au congé-éducation; ICEA, p. 47.

2. LE CONGÉ-ÉDUCATION AU QUÉBEC

Au Québec, malgré des efforts importants consentis dans le domaine de la formation des adultes et la mise sur pied d'une diversité de programmes, des inégalités persistent et de nombreuses barrières restent à franchir pour assurer l'accès de tous et toutes à l'éducation. La formation des adultes touche encore trop peu les femmes et les travailleuses seront confrontées, dans un proche avenir, à des défis importants. Pour les femmes en particulier, la contrainte du "temps" est extrêmement importante et le retour aux études signifie trop souvent pour elles... "triple tâche". Dans cette perspective, le Conseil est d'avis que le congé-éducation pourrait devenir un outil efficace pour lever les barrières à la formation des femmes et constituer un élément important d'une politique de soutien à la formation.

- Le congé-éducation

À l'heure actuelle, le congé-éducation est reconnu comme un droit des travailleurs et travailleuses dans plusieurs pays industrialisés. Au Québec, il n'a encore donné lieu à aucune reconnaissance officielle, bien qu'il suscite un intérêt évident.

Le congé-éducation se définit comme:

> **"un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates."(1)**

Le congé-éducation est donc en principe réservé aux travailleurs/euses et est en général financé par l'entreprise. Dans certains pays, en

---

(1) Il s'agit là de la définition officielle reconnue par l'Organisation internationale du travail.

France notamment, une partie de la masse salariale des entreprises doit être réservée pour financer la formation des travailleurs/euses[1].

L'Organisation internationale du travail (OIT) qui fixe les normes internationales du travail a adopté la convention 140 relative au congé-éducation payé au terme de laquelle chaque pays membre devrait formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin, par étapes, l'octroi de congés-éducation payés à des fins:

- de formation à tous les niveaux,
- d'éducation générale, sociale ou civique,
- d'éducation syndicale.

La plupart des pays industrialisés ont adhéré à cette convention et le droit au congé-éducation en cours d'emploi est reconnu, notamment en France, en Allemagne, en Belgique et en Suède. La plupart des pays européens ont aussi adopté des lois spéciales selon lesquelles le congé accordé aux représentants/es des travailleurs est un droit courant.

Par ailleurs, certains pays comme l'Italie, la Suède, la France, ont élargi la notion de congé-éducation pour toucher d'autres catégories que les travailleurs/euses, notamment les femmes au foyer, les chômeurs/euses, les jeunes. Il va sans dire que des dispositions particulières doivent être prises par ces pays pour financer ce type de congé-éducation.

- **Au Québec**

Le congé-éducation peut s'implanter selon trois modalités différentes:

---

(1) En France, les entreprises sont tenues de consacrer 2% de leur masse salariale à la formation des employés/es; en moyenne, les sommes consacrées sont de l'ordre de 1%.

a) par voie législative,

b) par convention collective ou par entente entre l'employeur et les employés/es,

c) par décision unilatérale de l'employeur.

Au Québec, en l'absence de toute mesure législative ou de reconnaissance officielle, ce sont les conventions collectives qui ont été la voie d'action privilégiée: plusieurs conventions prévoient effectivement des modalités de formation des travailleurs et travailleuses s'apparentant au congé-éducation. On remarque des percées importantes, notamment dans le secteur public et parapublic et dans certaines grandes entreprises.

Des disparités importantes existent cependant et un relevé préliminaire des conventions collectives[1] en vigueur en janvier 1986 indique que:

- **54% des conventions collectives du secteur public contiennent des dispositions relatives au congé-éducation: soit 7 conventions sur 13;**

- **74% des conventions collectives du secteur parapublic contiennent de telles dispositions: soit 54 conventions sur 73;**

- **27% des conventions collectives du secteur péripublic contiennent des dispositions: soit 28 conventions sur 102;**

- **et 16% des conventions collectives du secteur privé: soit 957 conventions sur 5 784.**

Dans l'ensemble, 17% des conventions collectives au Québec contiennent des dispositions relatives au congé-éducation. Ce pourcentage de 17%

---

(1) Pour les fins de ce relevé fait par le ministère du Travail, le congé-éducation est défini comme du temps de formation des travailleurs/euses pris pendant les heures régulières de travail et partiellement rémunéré par l'employeur.

recèle des inégalités importantes dans l'accessibilité au congé-éducation et plusieurs travailleurs/euses n'ont aucunement accès au congé-éducation. Alors que certaines catégories de travailleurs/euses du secteur public et parapublic peuvent bénéficier de congés prolongés payés (libération pour études ou congé de perfectionnement...), le travailleur ou la travailleuse du secteur privé qui veut réaliser un projet d'études risque encore trop souvent de se voir tout simplement congédier.

Alors que certains grands syndicats (Métallos, Travailleurs canadiens de l'auto...) ont négocié des formules de congés-éducation pour fins syndicales financées par l'employeur et administrées par le syndicat, les travailleurs et travailleuses des petites et moyennes entreprises attendent encore et n'ont aucun accès réel à des formules de formation.

Selon nos informations, la question du congé-éducation a peu évolué au Québec depuis 1980. Le secteur de l'entreprise privée commence à peine à adopter des clauses pour empêcher le congédiement des travailleurs et travailleuses qui veulent consacrer du temps aux études. Les cols bleus et les employés/es du secteur manufacturier ont encore très peu accès à de telles formules. Ce secteur est pourtant particulièrement touché par les innovations technologiques et les pertes d'emploi.

La crise des années 80 n'est pas étrangère à ce piétinement et force nous est de constater que le diagnostic établi par la Commission Jean en 1982 demeure encore d'actualité:

- les employeurs tiennent compte davantage des besoins de l'entreprise que des besoins de formation des travailleurs/euses, de leur polyvalence ou de leur mobilité professionnelle;

- ce sont toujours les travailleurs/euses les plus scolarisés et jouissant d'un statut professionnel supérieur qui bénéficient le plus de la formation.

Donc, en l'absence d'orientations précises et de mesures spécifiques tendant à corriger la situation, il est à craindre que la formation en entreprise ne touche pas les moins scolarisés/es, les femmes qui détiennent des emplois précaires, les travailleurs/euses à temps partiel ou menacés/es par les changements technologiques.

Et pourtant ce sont les travailleuses au bas de l'échelle qui ont le plus besoin d'une formation de base et même d'alphabétisation pour accéder à un emploi stable et prometteur ou même pour accéder à la formation professionnelle. Par ailleurs, pour les travailleuses menacées par les changements technologiques, une formation professionnelle large, polyvalente et adaptée peut être le seul moyen de prévenir le chômage technologique et/ou d'accéder à des métiers nouveaux. Les observations tendent à **démontrer que pour les femmes encore plus que pour les hommes, la promotion sur le marché du travail passe nécessairement par la formation.**

L'étude faite récemment (1983) par l'Institut canadien de l'éducation des adultes à la demande du gouvernement fédéral faisait clairement ressortir les besoins de formation des travailleuses. Notamment:

- pour leur permettre de sortir des "ghettos d'emploi" où elles sont particulièrement vulnérables aux changements technologiques;

- pour permettre l'accès à la formation des travailleuses qui se concentrent dans les emplois à temps partiel et dans des secteurs d'emploi non syndiqués.

Selon l'ICEA, ces travailleuses, à cause de la précarité de leur situation, devraient faire l'objet de mesures spéciales afin de leur permettre notamment d'accroître leur niveau de formation. Quant aux travailleuses non syndiquées, il semble que la seule façon de leur permettre d'avoir droit à une forme de congé-éducation soit de légiférer en ce sens.

3. LE CONGÉ-ÉDUCATION: UNE PERCÉE EN ÉDUCATION DES ADULTES

Comme nous l'avons vu, le congé-éducation n'a donné lieu à aucune reconnaissance officielle au Québec. La question a cependant été débattue et il semble utile de retenir certains des éléments majeurs contenus dans des rapports récents. Voici donc un rappel de quelques orientations susceptibles de guider l'action en ce domaine.

- **La Commission Jean**

En 1982, la Commission Jean recommandait l'adoption d'une loi-cadre. Le rapport réaffirmait les prérogatives du Québec en matière de formation des adultes et recommandait l'implantation des principaux éléments d'une politique québécoise en matière d'éducation des adultes.

De plus, la Commission proposait de "garantir aux adultes l'équivalent de 13 années de formation acquise en milieu scolaire ou ailleurs, de façon formelle ou autrement".

Le rapport contenait également des recommandations pouvant permettre l'encadrement du congé-éducation. Il proposait:

- **la formulation d'une loi-cadre précisant la responsabilité des entreprises en matière de formation de leur personnel;**

- **que la loi prévoie la création d'un comité de formation dans chaque établissement d'une entreprise privée, publique et parapublique; que ce comité soit composé de représentants de l'employeur et des employés/es (par l'intermédiaire du syndicat);**

- que le comité de formation assume les responsabilités suivantes:

- déterminer les besoins de formation des employés;
- établir un plan de formation en fonction du plan de l'entreprise, sur une base annuelle, en tenant compte des programmes gouvernementaux;
- assurer la supervision et l'évaluation de ce plan.

Par la suite, ces recommandations n'ont donné lieu à aucun engagement formel de la part du gouvernement en place. Aucune mesure concrète n'a été prise en vue de reconnaître le droit des travailleurs et travailleuses au congé-éducation.

- **Le plan d'action gouvernemental**

En 1984, en réponse au rapport de la Commission Jean, le gouvernement publiait l'Énoncé gouvernemental d'orientation et le plan d'action en éducation des adultes. Cet énoncé traçait des grandes orientations en matière d'éducation des adultes et reconnaissait les femmes comme clientèle prioritaire. Il inscrivait parmi ses objectifs:

- viser à intégrer les femmes dans des secteurs industriels dont elles ont été traditionnellement absentes. Leur permettre de recevoir une formation initiale ou de se recycler et de s'intégrer dans des métiers ou des professions porteuses d'avenir;
- favoriser les programmes de perfectionnement en collaboration avec les employeurs de manière à ce que les travailleurs et travailleuses à temps plein et à temps partiel puissent conserver leur emploi.

- **Les engagements électoraux du gouvernement actuel**

En 1985, dans son programme électoral, le gouvernement actuellement au pouvoir reconnaissait l'éducation des adultes comme une "priorité ma-

jeure du système d'enseignement québécois". Il dénonçait également deux erreurs de perspective du gouvernement précédent: les coupures budgétaires qui, depuis 1979-80, ralentissent le développement des services ainsi que l'absence d'une véritable politique d'éducation des adultes en continuité avec les orientations de la Commission Jean.

Selon le document, le gouvernement devrait se donner des **orientations fondamentales et une politique durable en matière d'éducation des adultes et établir des priorités conformes à ces orientations.** Le document recommandait, en ce qui nous concerne:

- que le gouvernement du Québec agisse comme responsable principal du développement de l'éducation des adultes et que sa juridiction soit explicitement reconnue;

- que le droit à une formation de base gratuite soit reconnu;

- qu'un programme national d'alphabétisation soit adopté;

- **que le droit du travailleur et de la travailleuse de s'absenter de son travail pour des fins de formation, suivant les modalités devant être définies par le comité de formation de son entreprise, soit reconnu dans la loi. Les démarches nécessaires seront entreprises afin que soit ratifiée par les gouvernements canadien et québécois la convention no 140 de l'Organisation internationale du travail sur le congé-éducation.**

Suite à cette analyse, le Conseil est d'avis que le contexte actuel serait propice à l'adoption de mesures favorisant le congé-éducation pour les travailleurs et travailleuses. Pour les femmes, cette demande serait d'autant plus souhaitable qu'en 1986, le gouvernement adoptait le règlement sur les programmes d'accès à l'égalité en vue de favoriser l'accès des femmes dans des emplois et fonctions où elles sont sous-représentées. Le Conseil croit, en effet, que toute politique d'accès

à l'égalité doit s'appuyer sur des mesures concrètes visant à favoriser la formation générale et/ou professionnelle des travailleuses.

- **Les accords Canada/Québec**

Le Québec vient tout juste de signer avec le gouvernement fédéral les accords Canada/Québec qui régiront la formation professionnelle des adultes au cours des prochaines années. Au terme de ces longues négociations, il faut se féliciter que le Québec ait pu sauvegarder la juridiction exclusive qu'il revendique en matière d'éducation. Le Québec gérera donc les 139 millions de dollars qui seront versés par le gouvernement fédéral au chapitre de la formation professionnelle. Toutefois, il nous faut reconnaître que c'est le gouvernement fédéral qui établit les règles du jeu et que ces négociations sont longues et coûteuses pour le Québec. Soulignons que les ententes d'une durée de trois ans sont intervenues après un an de négociations. Ce retard ne peut que pénaliser les travailleurs et travailleuses du Québec.

La stratégie fédérale de "Planification de l'emploi" comporte dans son volet "Acquisition de compétences" deux programmes spécifiques liés au congé-éducation: il s'agit du "Fonds de fiducie pour la formation des travailleurs et travailleuses" et du "Congé prolongé de formation". Ces programmes constituent une première étape vers la prise en charge par les entreprises et les travailleurs/euses de la formation en entreprise. Le Québec assurera la responsabilité de la mise en oeuvre de ce volet du programme. Le Conseil souhaite que, d'entrée de jeu, les femmes participent à ces nouvelles mesures et que le gouvernement du Québec prenne les moyens nécessaires pour favoriser cette participation tout en assurant un suivi constant. **Il serait d'autant plus important que le Québec définisse des orientations précises et fermes de façon à garantir sa juridiction et le respect de ses orientations particulières en matière de planification de la formation et de la main-d'oeuvre.**

De plus, le Québec devra continuer à promouvoir, auprès des entreprises, son programme de soutien à la formation en entreprise destiné aux entreprises de moins de 200 employés.

L'annexe 1 de ce document résume ces divers programmes contenus dans l'Accord Canada/Québec qui vient d'être signé.

- Un cadre de formation professionnelle des femmes

De plus, à la conférence de novembre 1986, les premiers ministres des provinces donnaient leur accord relatif à la définition d'un cadre de formation professionnelle des femmes dans la perspective d'une stratégie de la main-d'oeuvre. Ce cadre d'intervention prévoit qu'un effort spécial doit être fait pour favoriser la formation des jeunes femmes qui font leur entrée sur le marché du travail, des femmes qui reviennent sur le marché du travail, des femmes au travail qui ont besoin de recyclage et de perfectionnement et des femmes qui tentent d'entrer dans des domaines non traditionnels.

À cette conférence, les premiers ministres ont souscrit notamment "au principe selon lequel la participation des femmes aux programmes de formation doit correspondre, à tout le moins, à la part qu'elles occupent de façon globale sur le marché du travail". Cet engagement devrait donner lieu à des actions visant notamment à améliorer la participation des femmes aux programmes d'apprentissage. De plus, il faudra favoriser l'accès des femmes à la formation de base et à la formation préparatoire à l'emploi.

Ce cadre d'intervention orientera l'action des années à venir. Dans cette perspective, le Conseil est d'avis que le Québec aura avantage à consolider son action dans un programme intégré de formation générale et professionnelle des femmes. Nous savons que le Québec continue à affirmer sa juridiction exclusive dans tout le domaine de l'éducation.

Ottawa finance, par ailleurs, à travers ses divers programmes, une grande partie (80%) de cette formation.

L'annexe 2 du présent document rappelle les divers programmes de formation destinés spécifiquement aux femmes.

L'annexe 3 précise le partage actuel des responsabilités en matière d'éducation des adultes au Québec.

4. DES FORMULES NOUVELLES À EXPLORER?

Dans le contexte actuel, nous croyons que l'élargissement de la formule du congé-éducation pourrait offrir des possibilités nouvelles pour la formation des travailleuses et serait susceptible de répondre aux préoccupations déjà formulées par le Conseil du statut de la femme.

- Les demandes du Conseil du statut de la femme

Dans son mémoire à la Commission Jean, le Conseil a déjà proposé l'implantation du congé-éducation rémunéré pour les travailleuses et les femmes au foyer[1]. De plus, il soulignait "la nécessité de reconnaître le droit au travail pour tous/tes ainsi que le droit à l'éducation postsecondaire". Le Conseil rappelait ces principes, conscient que l'intégration des femmes au marché du travail continuerait à être difficile en raison de la dépréciation des diplômes, des exigences toujours plus élevées de scolarité, du chômage élevé et du critère d'expérience de travail qui demeure privilégié. Ces demandes formulées en 1980 par le Conseil demeurent encore actuelles et peuvent constituer, aujourd'hui encore, le fondement de son intervention.

- Des priorités à retenir

Dans la perspective des années 1990 et à la lumière des développements politiques et économiques récents, le Conseil souhaite que le gouvernement développe des orientations fermes dans le domaine de la formation des adultes et consolide son action qui se traduit, à l'heure actuelle, dans une multiplicité de programmes de formation.

---

(1) Dans le but de favoriser la transition des femmes au foyer vers le marché du travail, le Conseil souhaite le maintien des programmes existants. Dans un premier temps, il ne croit pas prioritaire d'étendre la formule du congé-éducation aux femmes au foyer.

Dans la majorité des pays industrialisés, le congé-éducation est utilisé comme un élément important dans une politique d'adaptation et de promotion de la main-d'oeuvre. Le congé-éducation constitue un moyen privilégié pour accroître la formation professionnelle, mais également pour favoriser la formation de base, la formation sociale et civique des travailleurs/euses. Selon le Conseil, une véritable politique de formation associée à un programme de congé-éducation serait susceptible de permettre d'élever le niveau général de qualifications de la main-d'oeuvre et d'augmenter la mobilité professionnelle des travailleurs/euses.

Le Conseil souhaite donc que le gouvernement du Québec prenne, dans le cadre d'une politique générale de formation des adultes, des mesures particulières visant à promouvoir le congé-éducation.

La définition de nouveaux programmes contenus dans les accords Canada/Québec et les possibilités diversifiées de financement qui s'offrent aux employeurs désirant assurer la formation de leurs travailleurs/euses militent en faveur d'une reconnaissance du congé-éducation afin d'en faire bénéficier une plus large clientèle.

De plus, le Conseil suggère de retenir un certain nombre de priorités en accord avec son objectif de favoriser l'accès des femmes à l'autonomie financière ainsi que leur participation au développement économique du Québec. Voici quelques-unes de ces priorités.

Le congé-éducation devrait:

- être accessible prioritairement aux travailleuses[1];
- répondre aux besoins spécifiques de formation des travailleurs/euses et non seulement aux besoins des entreprises et, pour ce faire, associer les employés/es aux décisions via un comité de formation;

---

(1) Voir les dispositions de la Conférence des premiers ministres préconisant une participation des femmes équivalente à leur présence dans la main-d'oeuvre.

- permettre d'assurer la formation de base et l'alphabétisation des travailleurs/euses les moins scolarisés et d'offrir une formation professionnelle suffisamment large et polyvalente pour faciliter la mobilité professionnelle des travailleurs/euses; pour ce faire, favoriser le développement de formules pédagogiques adaptées à cette clientèle[1];

- prévoir des formules et des modalités de financement permettant de favoriser l'octroi de congés-éducation:

  - aux travailleuses les moins scolarisées,
  - aux travailleuses dans les emplois précaires,
  - aux travailleuses à temps partiel,
  - aux travailleuses désirant sortir des ghettos d'emploi,
  - aux travailleuses menacées par les changements technologiques,
  - aux travailleuses visées par les programmes d'accès à l'égalité.

- Des propositions concrètes

Le Conseil croit possible de faire, à l'heure actuelle, un certain nombre de propositions concrètes de façon à mieux répondre aux besoins de formation des travailleuses et à favoriser leur égalité professionnelle. Pour concrétiser ces propositions, nous suggérons quelques moyens d'action.

LE CONSEIL PROPOSE:

Concernant la juridiction du Québec:

QUE le gouvernement du Québec établisse clairement ses priorités en matière d'éducation des adultes, notamment en regard de la formation des travailleurs/euses et qu'il assure, par les moyens qu'il jugera appropriés,

---

(1) L'Italie, par sa formule de "150 heures", fournit des pistes intéressantes en vue de favoriser la formation de base des travailleurs/euses; voir le rapport de Monique Ouellette fait pour le compte du ministère de l'Éducation: "Du congé-éducation payé à l'éducation des adultes; les 150 heures en Italie", MEQ, 1986.

le rapatriement des sommes afférentes au financement de la formation des adultes.

Moyens suggérés

- Que les ministères concernés par l'éducation des adultes s'entendent sur les orientations de base et les actions prioritaires à mener en matière d'éducation des adultes en vue de permettre au gouvernement du Québec de se prononcer sur cette question, notamment en ce qui concerne la formation des travailleurs et travailleuses.

- Que le gouvernement du Québec précise ses positions relatives aux responsabilités et au financement de l'éducation des adultes en prévision des négociations avec Ottawa sur les Accords constitutionnels et des ententes à venir en matière de formation professionnelle des adultes.

Concernant le droit des adultes à l'éducation:

QUE le gouvernement du Québec reconnaisse pour tous/tes les adultes le droit à un minimum de treize années de scolarité gratuite.

Moyen suggéré

Inclure, dans une loi-cadre sur l'éducation des adultes ou dans les lois existantes en matière d'éducation (Loi sur l'instruction publique, Loi des collèges...), des dispositions garantissant l'accès gratuit des adultes aux services éducatifs en vue de leur assurer une formation de base adéquate (équivalente à la scolarité de niveau collégial: treize années).

Concernant la reconnaissance du congé-éducation:

QUE le gouvernement du Québec assure la reconnaissance officielle du droit des travailleurs/euses au congé-éducation.

Moyens suggérés

- Préconiser la reconnaissance du droit des travailleurs/euses par la sanction de la convention 140 de l'Organisation internationale du travail; cette reconnaissance doit relever du gouvernement fédéral et du gouvernement du Québec.

- Inclure dans une loi-cadre des dispositions établissant les responsabilités des entreprises en matière de formation des travailleurs/euses; cette mesure relevant des prérogatives du gouvernement du Québec pourrait s'inspirer des propositions contenues dans le rapport de la Commission Jean.

- Intégrer des dispositions relatives au congé-éducation dans la Loi sur les normes du travail; ce qui aurait pour effet d'assurer la protection des travailleurs/euses non syndiqués.

Concernant l'accès au congé-éducation:

QUE les ministères concernés prennent les mesures nécessaires pour généraliser l'utilisation du congé-éducation au Québec et le rendre plus accessible aux travailleuses, en particulier celles qui sont les plus vulnérables sur le marché du travail.

Moyens suggérés

- Que le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu fasse une campagne de promotion auprès des entreprises sur l'importance du congé-éducation dans une perspective de développement économique; qu'il publicise des expériences originales visant à favoriser la formation et la mobilité des travailleuses.

- Que le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu publicise auprès des entreprises (grandes, petites et moyennes) les divers programmes contenus dans les accords Canada/Québec et permet-

tant de subventionner diverses formules de congé-éducation: Programme de soutien à la formation en entreprise, Fonds de fiducie, Congé prolongé d'éducation.

- Que les Commissions de formation professionnelle (CFP) suscitent la participation des petites et moyennes entreprises de leur région au programme de "soutien à la formation en entreprise" et le développement de programmes de formation vraiment adaptés aux besoins de formation de base et de formation professionnelle des travailleuses, en particulier de celles qui sont moins scolarisées ou qui sont dans des emplois précaires.

- Que le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu fasse une évaluation systématique de la participation réelle des diverses catégories de travailleuses au congé-éducation et à la formation en entreprise.

- Que le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu prenne des mesures en vue de favoriser l'accès au congé-éducation pour les travailleuses les moins scolarisées, pour celles qui sont dans des emplois précaires et pour les travailleuses à temps partiel (en tenant compte du nombre d'heures travaillées).

- Que le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu prenne des mesures visant à faciliter l'accès au congé-éducation pour les travailleuses devant s'adapter aux changements technologiques tout en favorisant les employées de soutien et celles dont les emplois sont menacés.

- Que des ressources soient accordées aux entreprises implantant un programme d'accès à l'égalité et désirant utiliser diverses formules de congé-éducation pour assurer la formation nécessaire et la mobilité professionnelle de certaines catégories de travailleuses.

- Que le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu maintienne, développe et mette à jour les divers programmes visant à favoriser la transition des femmes au foyer vers le marché du travail: transition-travail, programmes de retour aux études pour les responsables de famille monoparentale, etc.

Concernant les modalités de financement:

QUE le gouvernement explore diverses formules de financement du congé-éducation et adopte des modes de financement permettant de répondre aux besoins des catégories de travailleurs/euses moins favorisés.

Moyens suggérés

- Certaines formules de financement, tel le crédit d'impôt remboursable pour la formation, sont susceptibles d'avantager les petits salariés.

- Il est souhaitable de s'inspirer de formules de financement développées dans d'autres pays: par exemple,

  - le Fonds d'assurance-formation (France) recueille les contributions des employeurs et des travailleurs qui serviront à financer des cours de "maintenance et de mise à jour des connaissances";

  - le Fonds spécial de congé-éducation (Danemark) est constitué grâce au versement par les employeurs d'une couronne danoise/heure de travail; le syndicat peut disposer du 3/4 des sommes accumulées et le 1/4 est administré conjointement avec l'employeur;

  - les caisses de formation (USA) sont établies selon une formule contributive qui s'apparente au fonds de pension.

Note: Le Fonds de fiducie en vigueur dans le cadre des accords Canada/Québec prévoit une contribution employeur-employé/e ainsi qu'une contribution gouvernementale pouvant atteindre 50% des cotisations. Au niveau fédéral, d'autres formules d'assurance-éducation sont proposées dans les rapports Forget et Macdonald. Des développements sont à prévoir sur cette question.

Concernant les objectifs et les moyens pédagogiques:

QUE les ministères concernés par la formation des adultes prennent des mesures concrètes dans le but de favoriser le développement de moyens pédagogiques adaptés aux besoins de formation des travailleurs/euses tant pour leur permettre de compléter leur formation de base que pour leur permettre de se recycler dans leur profession ou accéder à des professions nouvelles.

Moyens suggérés

- Que les ministères responsables de la formation générale et de la formation professionnelle des adultes consacrent des fonds réservés de façon spécifique aux établissements d'enseignement et aux organismes désirant:

  - accueillir des clientèles de travailleurs/euses et leur offrir des services éducatifs (enseignement, encadrement...) adaptés à leurs besoins;

  - expérimenter et diffuser des nouvelles formules éducatives adaptées à cette clientèle.

- Que les ministères responsables de la formation générale et de la formation professionnelle des adultes favorisent le développement, l'expérimentation et la diffusion de formules pédagogiques souples de formation professionnelle et générale mieux adaptées aux besoins de formation des travailleurs/euses, et tirant partie des nouvelles technologies de communication:

  - cours de mise à niveau: cours de formation ad hoc dans certaines matières de base préalables à la formation professionnelle et technologique;

  - cours de formation sur mesure pour des groupes de travailleurs/euses ou des regroupements d'entreprises;

  - cours de formation à distance: cours télévisés, télématique, cours par correspondance principalement pour les personnes au foyer ou les travailleurs/euses des régions éloignées; même en région urbaine, ces formules répondent particulièrement aux horaires et aux besoins spécifiques des femmes;

- cours de formation en alternance: prévoyant une association de cours formels et de stages de formation pratique.

EN CONCLUSION

À notre avis, de telles propositions seraient susceptibles de donner un souffle nouveau à l'éducation des adultes et de répondre de façon plus adéquate aux besoins de formation des travailleurs/euses des années 1990 qui risquent d'être confrontés/es aux exigences croissantes de formation de base, aux impératifs d'adaptation professionnelle et à la menace du chômage technologique.

De plus, nous croyons que la formule du congé-éducation pourrait répondre aux exigences de formation du personnel féminin inhérentes à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité dans le secteur privé, public et parapublic. Ainsi, les entreprises désireuses d'implanter un programme d'accès à l'égalité pourraient permettre à certaines catégories de travailleuses de se prévaloir du congé-éducation.

Des formules particulières d'aménagement du temps de travail et de partage de l'emploi pourraient également être couplées au congé-éducation, ce qui pourrait éventuellement permettre la création de nouveaux emplois dans certaines entreprises désirant faire bénéficier leurs employés/es de programmes de formation plus longs[1].

Dans un contexte économique difficile, il est hautement souhaitable d'assurer le maintien en emploi de la main-d'oeuvre active, de favoriser le recyclage dans les cas de licenciements collectifs plutôt que de forcer les travailleurs/euses à devenir chômeurs/euses ou inactifs/ves. Cette approche préventive pourrait permettre d'éviter la dépendance économique, sociale et psychologique des inactifs/ves ou des chômeurs/euses et les coûts importants qu'implique leur réinsertion professionnelle.

---

(1) Cette mesure est préconisée au Danemark, notamment où les syndicats revendiquent le congé-éducation comme mesure de répartition du travail; le congé payé serait valable pour la durée de la vie active, pourrait atteindre la durée d'un an et toucherait 5% de la main-d'oeuvre totale.

Enfin, la concurrence internationale devenant de plus en plus vive, les impératifs du libre-échange et de l'évolution technnologique obligeront sans aucun doute les entreprises québécoises qui voudront rester concurrentielles à assurer une formation continue et un recyclage constant de leurs travailleurs et travailleuses. En ce sens, le congé-éducation et la formation en entreprise risquent de devenir des conditions essentielles en vue d'assurer le développement économique du Québec et le perfectionnement de ses ressources humaines.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES CITÉES DANS LE TEXTE

(1) Apprendre: une action volontaire et responsable; Commission d'étude sur la formation des adultes; Montréal, 1982.

(2) Un projet d'éducation permanente; énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes; Gouvernement du Québec, 1984.

(3) L'éducation et le travailleur canadien; rapport de la Commission d'enquête sur le congé-éducation et la productivité; Gouvernement du Canada, 1979.

(4) Éléments d'une politique d'éducation des adultes dans le contexte de l'éducation permanente; Conseil supérieur de l'éducation; Québec, 1978.

(5) Une politique d'éducation pour le prochain mandat; document d'orientation, Claude Ryan; Montréal, 1985.

(6) La planification de l'emploi; pour réaliser notre plein potentiel; Québec, aperçu; Emploi et Immigration Canada; Ottawa, 1985.

(7) Pour une stratégie de la main-d'oeuvre: cadre relatif à la formation professionnelle des femmes; Conférence annuelle des premiers ministres; Vancouver, novembre 1986.

(8) Du congé-éducation payé à l'éducation des adultes; les 150 heures en Italie; Monique Ouellette; ministère de l'Éducation, Québec, 1986.

(9) Le congé-éducation au Canada; un choix politique; étude des expériences étrangères; Francine Sénécal; Institut canadien de l'éducation des adultes, avril 1983.

(10) La participation des adultes à l'éducation et la formation et les besoins face au congé-éducation; Institut canadien de l'éducation des adultes, avril 1983.

(11) La participation des femmes à l'éducation des adultes au Québec et au Canada; Andrée Demers; Institut canadien de l'éducation des adultes, mars 1985.

ANNEXE 1

Population de 15 ans et plus ne fréquentant pas l'école et n'ayant pas de diplôme d'études secondaires selon le niveau de scolarité, le groupe d'âge et le sexe.

Sexe groupe d'âge	Population ne fréquentant pas l'école	Moins d'une 9e	9e à 13e sans diplôme	Total des non-diplômés	Proportion de non-diplômés (%)
Sexes réunis					
15-24	661 885	58 835	228 130	286 965	43,4
25-29	496 185	42 230	107 695	149 925	30,2
30-34	479 735	70 965	71 565	142 530	29,7
35-39	412 220	99 450	55 950	155 400	37,7
40 et +	2 052 995	1 016 525	288 065	1 304 590	63,5
Total	**4 103 020**	**1 288 005**	**751 405**	**2 039 410**	**49,7**
Sexe masculin					
15-24	325 190	32 670	120 345	153 015	47,1
25-29	243 185	19 885	54 070	73 955	30,4
30-34	238 980	31 335	32 780	64 115	26,8
35-39	208 445	44 350	24 665	69 015	33,1
40 et +	969 410	454 995	121 075	576 070	59,4
Total	**1 985 105**	**583 235**	**352 935**	**936 170**	**47,2**
Sexe féminin					
15-24	336 700	26 160	107 785	133 945	39,8
25-29	252 995	22 345	53 630	75 975	30,0
30-34	240 760	39 630	38 785	78 415	32,6
35-39	203 775	55 100	31 280	86 380	42,4
40 et +	1 083 685	561 535	166 990	728 525	67,2
Total	**2 117 910**	**704 770**	**398 470**	**1 103 240**	**52,1**

Source: Recensement de 1981, tableaux non publiés.

Note: Ce tableau est tiré du document "Un projet d'éducation permanente; énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes", Québec, 1984, p. 12.

ANNEXE 2

Les accords Canada/Québec

DONNÉES DOCUMENTAIRES SUR LE PROGRAMME D'ACQUISITION DE COMPÉTENCES

Objectif général du programme:

Aider les travailleurs en emploi à acquérir de nouvelles compétences pour s'adapter à l'évolution de la technologie et des marchés.

Objectif particulier à chacune des options:

- Formation en entreprise: Inciter les employeurs à former les travailleurs dont l'emploi est menacé ou modifié.

- Congé prolongé pour fins de formation: Encourager les employeurs à accorder des congés d'études aux travailleurs touchés par des changements technologiques ou de marché.

- Fonds de fiducie pour la formation: Favoriser l'établissement d'un fonds de fiducie afin d'offrir une aide financière aux travailleurs qui devront acquérir de nouvelles compétences.

Fonctionnement

- Formation en entreprise: L'entreprise obtient une aide financière pour défrayer une partie des coûts de la formation et des salaires versés aux stagiaires. La formation à temps plein ou à temps partiel peut se donner hors production, en production ou en combinant les deux méthodes.

- Congé prolongé pour fins de formation: L'employeur reçoit le remboursement d'une partie des frais directs de formation et du salaire versé à l'employé pendant son congé à temps plein ou à temps partiel.

- Fonds de fiducie pour la formation: Les employés, les syndicats, les associations et les employeurs établissent un fonds pour la formation des travailleurs qui devront acquérir de nouvelles compétences et une contribution gouvernementale pourra être versée au fonds.

Admissibilité:

Employeurs: Les entreprises ou associations de 200 employés et plus qui ne sont pas principalement financées par l'assiette fiscale. (La taille de l'entreprise n'est pas un critère dans le cas de l'option Fonds de fiducie).

Stagiaires: Les travailleurs dont l'emploi est menacé ou modifié par les changements technologiques ou de marché.

Formation: Le plan de formation doit porter sur des compétences professionnelles dont l'employeur a besoin et être approuvé par le Québec. L'approbation du plan n'est cependant pas requise dans le cas de l'option Fonds de fiducie.

Financement

- Formation en entreprise:
  - 75% des frais directs de formation tels le salaire des instructeurs, la location de locaux, les manuels, etc.
  - 60% des salaires des stagiaires en formation hors production et 25% en production, jusqu'à concurrence de 350$/semaine.
  - 50% des frais de voyage et de séjour des stagiaires.
  - Durée de financement:
    temps plein: minimum 3 semaines, maximum 3 ans.
    temps partiel: minimum 80 heures, maximum 3 ans.
- Congé prolongé aux fins de formation:
  - De 33 1/3% à 50% du salaire du stagiaire, jusqu'à concurrence de 350$/semaine.
  - 50% des frais directs de formation.
- Fonds de fiducie:
  - Contribution financière jusqu'à concurrence d'un montant de 400 000$ réparti sur une période de 3 ans.

ANNEXE 3

Des programmes de formation spécifiques pour les femmes

Depuis quelques années, un certain nombre de programmes de formation ont été créés pour répondre aux besoins spécifiques des clientèles cibles, en particulier des femmes. Mentionnons:

- transition-travail: destiné aux femmes au foyer voulant retourner sur le marché du travail; il s'agit de sessions d'orientation professionnelle d'une durée de 30 heures pendant cinq semaines consécutives; les femmes inscrites à ces cours bénéficient, depuis un an, d'allocations spéciales de formation;

  participation estimée en 1986-87: 3 500 femmes;

- initiation aux métiers non traditionnels: ce cours réservé aux femmes prévoit des séances d'information et d'orientation professionnelle ainsi qu'une période d'initiation à quelques métiers traditionnellement réservés aux hommes; ces cours sont de 30 heures/semaine et durent quatorze semaines; les femmes, référées par un Centre d'emploi du Canada, bénéficient d'une allocation de formation;

  participation estimée en 1986-87: 450 femmes;

- services externes de main-d'oeuvre: il s'agit de stages de formation destinés aux personnes ayant des difficultés à s'insérer au marché du travail; un certain nombre de SEMO sont réservés aux femmes; ils comportent des allocations de formation;

  estimation 1986-87: - 13 SEMO - femmes relevant du Québec
  - 13 SEMO - femmes relevant du fédéral.

Par ailleurs, la séquence de formation professionnelle pour les femmes qui fut annoncée par madame Marois à la Conférence de Décisions '85 n'est pas encore totalement en vigueur. Une partie de ce programme doit suivre la signature des accords Canada/Québec.

Un nouveau programme de soutien à la formation en entreprise est en vigueur depuis plus d'un an. Dans le cadre de ce programme, le ministère de la Main-d'oeuvre subventionne les petites et moyennes entreprises pour l'élaboration d'un plan de formation et défraie 60% du salaire brut des travailleurs/euses en formation et 50% des frais directs de formation jusqu'à concurrence de 3 500,00$ par personne. Une subvention couvre également 60% (jusqu'à 500$) du salaire brut de la personne qui participe au suivi et à l'évaluation des activités. L'encadrement est fourni par la Commission de formation professionnelle. Ce programme prévoit la participation des travailleurs et travailleuses à l'élaboration d'un plan de formation mais ne prévoit aucune mesure destinée à favoriser la participation de la main-d'oeuvre féminine aux programmes de formation.

Il faut enfin mentionner le programme de retour aux études postsecondaires des chefs de famille monoparentale. Ce programme d'aide financière destiné aux bénéficiaires d'aide sociale vise à favoriser le développement de leur employabilité. Jusqu'à maintenant, 1 774 personnes ont participé à ce programme dont 97,4% sont des femmes. Nous croyons que cette mesure, expérimentée depuis deux ans, répond aux besoins d'une clientèle féminine particulièrement vulnérable et il est à souhaiter qu'elle soit maintenue.

ANNEXE 4

Le partage des responsabilités au Québec

À l'heure actuelle, le partage des responsabilités dans le domaine de la formation des adultes est le suivant:

- le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu assure un rôle premier dans l'établissement d'une politique de main-d'oeuvre; il gère également les programmes de formation de la main-d'oeuvre et le développement de la formation en entreprise;

- le ministère de l'Éducation assure, quant à lui, par l'intermédiaire de ses réseaux d'éducation (secondaire, collégial et universitaire), la dispensation des services éducatifs aux adultes ainsi que l'évaluation de la qualité pédagogique de ces services; il met également à la disposition des travailleurs/euses les ressources des réseaux scolaires dans le cadre des programmes de formation de la main-d'oeuvre.

De plus, compte tenu du partage des responsabilités en matière d'éducation des adultes, le gouvernement québécois a prévu la mise en place de mécanismes de concertation, au niveau gouvernemental (comité interministériel, comité trilatéral) et au niveau régional (tables régionales d'accueil référence) afin d'assurer la mise en oeuvre de la politique d'éducation des adultes.