

**POUR LE DROIT À  
L'ÉDUCATION DES ADULTES**

Commentaire de la CSD sur le  
Projet de politique de l'éducation des adultes  
dans une perspective de formation continue

**Mémoire présenté**  
**au ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse**  
**et**  
**au ministre d'État au Travail, à l'Emploi**  
**et à la Solidarité sociale**  
le 9 octobre 2001



**CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES**

**SEPTEMBRE 2001**

# TABLE DES MATIÈRES

Page

<b>PRÉSENTATION .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>2</b>
<b>ORIENTATION NO 1 : MAINTENIR ET REHAUSSER SANS CESSE LE NIVEAU DE COMPÉTENCES DES ADULTES : LE DÉFI D'ANCRER UNE CULTURE DE LA FORMATION CONTINUE .....</b>	<b>3</b>
<b>ORIENTATION NO 2 : ASSURER UNE FORMATION DE BASE À TOUS LES ADULTES DU QUÉBEC : UN DÉFI IMMÉDIAT.....</b>	<b>10</b>
<b>ORIENTATION NO 3 : VALORISER LES ACQUIS ET LES COMPÉTENCES : UNE ACTION VIGOUREUSE EN FAVEUR DE LA RECONNAISSANCE DES APPRENTISSAGES DES ADULTES.....</b>	<b>13</b>
<b>ORIENTATION NO 4 : LEVER LES OBSTACLES À L'ACCESSIBILITÉ ET À LA PERSÉVÉRANCE : UNE STRATÉGIE COLLECTIVE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE .....</b>	<b>16</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>18</b>

---

## PRÉSENTATION

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) représente quelque 60 000 salariés au Québec. Nos membres oeuvrent dans presque tous les secteurs d'activité économique, avec une forte concentration dans les PME<sup>1</sup> québécoises et en régions.

Une bonne partie de nos membres correspond donc au profil des personnes qui ont le moins de chances de participer à des programmes d'éducation des adultes au Québec. Si l'on se fie aux données de Statistique Canada<sup>2</sup>, ce sont en effet les personnes les moins scolarisées, détenant des emplois de cols bleus requérant peu de spécialisation et travaillant dans des petites entreprises situées hors des grands centres qui participent le moins aux programmes d'éducation des adultes. Il s'agit d'une réalité structurelle sur laquelle le gouvernement se doit d'agir.

---

<sup>1</sup> Petites et moyennes entreprises.

<sup>2</sup> «La participation à l'éducation des adultes en Amérique du Nord», article faisant la synthèse de l'étude du même nom, paru dans **Le Quotidien** du 7 septembre 2001 (no de catalogue 11-001F chez Statistique Canada), pp. 2-4.

---

## INTRODUCTION

C'est avec soulagement que nous apprenions que le gouvernement allait de l'avant avec sa politique de l'éducation des adultes puisque tout retard supplémentaire en cette matière pénalise ceux et celles qui devraient normalement avoir le plus de chances de participer à des programmes d'éducation des adultes. Notre premier souci est celui des drames humains que provoque l'absence de formation suffisante pour trouver un emploi, mais aussi pour participer pleinement à la vie en société. Ce à quoi s'ajoute un essor limité de la croissance sur le plan économique pour toute société qui néglige de développer l'appétit de formation chez tous ses membres, et non seulement chez ceux qui sont déjà le plus susceptibles de poursuivre toute leur vie durant leur formation.

Le Québec se doit d'avancer beaucoup plus rapidement pour accroître les possibilités d'apprentissage et pour éliminer les obstacles qui s'y opposent. Faire en sorte que l'apprentissage soit l'affaire de toute une vie devient une question essentielle, non seulement pour le bien-être des individus, mais aussi pour la vigueur de la société et de l'économie. Il est donc clair pour nous que les ministres concernés doivent donner à cette politique de l'éducation des adultes, somme toute fort satisfaisante, le moyen de ses ambitions.

De plus, il nous semble que la politique éventuelle devrait comporter un préambule à travers lequel toute les dispositions de ladite politique devrait être comprise. Il s'agirait d'introduire une déclaration de principe sans équivoque qui affirmerait qu'il est primordial d'assurer l'accès de tout individu à la formation continue et particulièrement à ceux qui ne bénéficient que peu des possibilités de poursuivre leur formation présentement. Ce préambule doit aussi affirmer que le but poursuivi ne se limite pas au milieu de travail, mais que l'acquisition des savoirs et le développement des compétences doivent rendre les individus plus aptes à assumer les différents rôles qu'ils ont à jouer dans la société. Donc, comme

---

travailleur, oui, mais aussi comme parent, comme bénévole, comme militant d'une cause quelconque, bref comme citoyen.

Nous nous demandons aussi pourquoi le projet sous étude porte un titre aussi alambiqué : **Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue**. Si on se rapporte au but premier de cette politique qui est de faciliter les apprentissages tout au long de la vie, pourquoi ne pas opter pour une appellation plus proche de ce but. On pourrait s'inspirer de l'objectif commun adopté par les ministres de l'Éducation des pays de l'OCDE<sup>3</sup> dès 1996 et réaffirmé en avril 2001, soit celui de *l'éducation et la formation tout au long de la vie pour tous*<sup>4</sup> (souligné par nous). Comme le dit si bien le communiqué de presse de l'OCDE, cet objectif commun ainsi formulé attire l'attention sur deux points : « *D'une part, sur le fait que l'acquisition de compétences se poursuit après l'entrée dans la vie active. Et, d'autre part, sur le fait que les inégalités d'accès à la formation initiale non seulement affectent l'emploi, les revenus et l'engagement social, mais se reflètent aussi dans les possibilités ultérieures d'apprentissage* »<sup>5</sup>. Nous croyons que les objectifs de la politique seraient plus « parlants » si elle portait le titre de **politique d'éducation et de formation tout au long de la vie pour tous**.

**Orientation no 1 : Maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétences des adultes : le défi d'ancrer une culture de la formation continue**

Cette première orientation, pour louable qu'elle soit, nous semble mal placée. Elle devrait venir en second lieu, après l'actuelle orientation no 2, qui stipule d'ailleurs que le défi immédiat est d'assurer une

---

<sup>3</sup> Organisation de coopération et de développement économiques, dont le Canada est membre, rappelons-le.

<sup>4</sup> Voir le communiqué de presse issu de la réunion de ministres de l'Éducation des pays de l'OCDE, tenue à Paris, les 3 et 4 avril 2001, sur le thème : *Investir dans les compétences pour tous*.

<sup>5</sup> Idem, p. 2.

---

formation de base à tous les adultes du Québec. Ce défi d'assurer une formation de base à tous les adultes du Québec doit bien sûr permettre à tous les adultes qui ne sont pas allés à l'école longtemps de se voir reconnaître leurs acquis de formation scolaires comme extrascolaires (nous y reviendrons plus loin). Mais ce défi doit aussi consister à s'assurer, en tant que société, qu'aucun des futurs adultes ne sorte de la formation de base (DES ou DEP) sans savoir lire, écrire et calculer correctement. C'est seulement une fois la qualité de l'enseignement rehaussée dans le système scolaire officiel que l'on pourra sérieusement prétendre ancrer une culture de la formation continue au Québec. Tant que la formation de base demeurera déficiente, le reste de l'édifice ne pourra jamais être très, très solide.

Pour ce qui est du défi d'ancrer une culture de la formation continue, qui deviendrait ainsi le deuxième défi à relever, nous croyons qu'il passe par l'élimination des principaux obstacles que les adultes rencontrent pour rehausser sans cesse leur niveau de compétence. Le premier de ces obstacles est, selon nos membres, consultés en mai 2000, la difficile reconnaissance des acquis, particulièrement des acquis de formation que l'on appelle extrascolaires. Nous y reviendrons dans le chapitre consacré à l'orientation no 3.

Autre obstacle à lever est celui du difficile partage des responsabilités en matière de formation des adultes. À l'heure actuelle, le monde de l'éducation agit comme seul maître d'œuvre dans tout ce qui concerne de près ou de loin le domaine de l'éducation. Or, selon nous, pour qu'une culture de la formation tout au long de la vie s'implante, puis se développe, il faut faire appel à d'autres acteurs. Et pas seulement comme facteur de promotion, mais aussi dans l'élaboration de cette politique.

Il nous semble évident que les regroupements d'entreprises et les employeurs doivent contribuer au premier chef au développement de cette culture mais leurs réactions face à la Loi 90 (la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*) nous laisse perplexes. Ils dénoncent le caractère coercitif de la loi et, pourtant, de 1990 à 1995, quand des mesures à caractère incitatif ont été implantées,

---

force est de reconnaître qu'elles ont eu bien peu d'impact. Ainsi, en 1990, quand le gouvernement a lancé un programme incitatif misant sur le caractère volontaire des démarches de formation, à peine 2,5 % des employeurs se sont prévalus du *Crédit d'impôt remboursable pour la formation*<sup>6</sup> en cinq ans. Aujourd'hui, l'importance des sommes qui sont versées dans le *Fonds national de formation de la main-d'œuvre*<sup>7</sup> confirme que, tant que les employeurs ne seront pas davantage contraints, il n'émergera pas de culture de formation de la main-d'œuvre au Québec.

La contrainte dont nous parlons est l'obligation qui devrait être faite aux employeurs d'instaurer des comités de formation dans les entreprises. Prenons l'exemple de la santé et sécurité au travail (SST) : il est démontré que les secteurs où les comités de SST ne sont pas implantés, soit parce qu'ils n'ont pas été désignés prioritaires par le gouvernement, soit parce qu'il n'y a pas de syndicat pour y négocier l'implantation d'un tel comité, les milieux de travail n'ont pas encore pris en charge leur santé-sécurité au travail.

---

<sup>6</sup> Voir le **Rapport quinquennal sur la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, 1995-2000**, Emploi-Québec, 2000, 43 pages. À la page 5, on peut y lire que : « Dans l'espoir de trouver une solution au problème d'adaptation et de qualification de la main-d'œuvre, le Québec annonce en 1990 la mise en place du *Crédit d'impôt remboursable pour la formation* (CIRF). Au milieu des années 1990, juste avant l'adoption de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, les réclamations relatives au crédit d'impôt atteignaient 58 millions de dollars, mais à peine 2,5 % des employeurs s'en prévalent, ce qui représente moins de 6 000 employeurs sur une possibilité de quelque 230 000 ». En 1998, troisième année d'application de la Loi 90, les employeurs étaient plus de 30 000 à être assujettis.

<sup>7</sup> Les employeurs dont la masse salariale dépasse 250 000 \$ sont tenus de consacrer l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale à la formation de leur personnel. Les employeurs qui ne peuvent répondre à cette exigence doivent verser la différence entre ce qu'elles ont investi en formation et ce 1 %, dans le Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Les sommes accumulées dans le Fonds ont évolué en escalier. D'abord lentement, en 1996 et 1997, parce que seuls les employeurs dont la masse salariale dépassait 1 000 000 \$ ont été assujettis en 1996. En 1997 s'est ajoutée la tranche d'employeurs dont la masse salariale se situait entre 500 000 \$ et 1 000 000 \$. La marche devient beaucoup plus haute avec l'assujettissement, en 1998, des employeurs dont la masse salariale se situe entre 250 000 \$ et 500 000 \$. En 1996-1997, il y avait 6,4 millions de dollars accumulés dans le Fonds, en 1997-1998, 18,4 millions, pour bondir à 43 millions en 1998-1999 et à 73,5 millions en 1999-2000. Les prévisions pour 2000-2001 étaient de 83,5 millions de dollars, un chiffre qui sera probablement révisé à la baisse à cause des importantes sorties d'argent occasionnées par la subvention des projets de formation de plus en plus nombreux soumis par les entreprises. Voir l'article de Réjean Bourdeau dans **La Presse** du 25 août 2001 : « La cagnotte du fonds de formation diminue », p. C-9.

---

Il est tout à fait possible d'envisager des comités de formation obligatoire, paritaires évidemment, pour que chaque milieu de travail puisse prendre en charge la formation. Ces comités assureraient que la demande de formation s'exprime vraiment. Nous sommes évidemment conscients que de tels comités en milieu non syndiqué ne permettent pas la même qualité d'expression de la demande que dans les milieux syndiqués, mais nous croyons aussi que si ces milieux se contentent de programmes de formation bidons, ayant pour seul but de répondre à l'obligation d'investir au moins 1 % de la masse salariale dans la formation, ceux-ci seront déclassés par les milieux syndiqués qui auront, eux, mieux structurés leur formation.

Le rôle premier de ces comités sera donc de permettre à la demande de formation de s'exprimer, parce que ce n'est que lorsque les employés se sentent impliqués, que lorsqu'ils y trouvent leur compte, qu'ils acceptent de se former, de développer leurs connaissances et compétences.

L'État aussi doit avoir un rôle important dans l'implantation, l'ancrage, puis le développement d'une culture de formation au Québec. Nous suggérons qu'il se penche rapidement sur la question des congés-éducation payés en vue d'en venir à une réglementation qui en ferait un droit pour tous. Pour ce faire, il faut s'inspirer de l'expérience des pays où ils existent depuis plusieurs années, la Belgique, par exemple. Nos confrères de la Centrale chrétienne des travailleurs du textile et du vêtement de Belgique (CCTTVB) nous enseignent qu'il n'est pas tout d'avoir une réglementation, qu'il faut aussi la faire connaître largement pour qu'elle soit utilisée. Il faut encore renforcer le caractère obligatoire de la réglementation relative au congé-éducation payé, sinon il existe trop de manières de décourager les travailleurs de prendre de tels congés. Il faut que les remboursements de salaires auxquels les entreprises ont droit soient faits avec célérité par les ministères concernés (en Belgique, il s'agit du ministère de l'Emploi et du Travail) sinon les entreprises auront tendance à refuser d'accorder à leurs salariés le congé-éducation payé. Il faut pouvoir disposer d'un crédit d'heures pendant toute la carrière, à prendre au moment désiré

---

par le travailleur. Enfin, il faut que les gens qui travaillent à temps partiel soient aussi couverts par la réglementation, en accordant le crédit d'heures légal au prorata d'un emploi à temps plein<sup>8</sup>.

Le projet de politique suggère aussi d'établir un plan d'action pour promouvoir la Loi 90. Nous croyons qu'il faudra nécessairement accroître les ressources financières et humaines consacrées aux services aux entreprises des réseaux publics d'aide à l'emploi. Il faudra aussi créer des équipes dédiées à la formation et au développement de la main-d'œuvre. Pour faire évoluer ces dossiers avec cohérence, la collaboration des divers ministères sera nécessaire pour que les services aux entreprises des réseaux publics, de même que les équipes dédiées à la formation puissent disposer d'informations qualitatives et quantitatives fiables sur les tendances du marché du travail. On peut penser, par exemple, au ministère de la Culture et des Communications, à celui de l'Industrie et du Commerce, à celui des Pêcheries et de l'Alimentation, et bien sûr aux ministères de l'Éducation et celui du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Nous sommes par ailleurs d'accord avec la mesure envisagée visant à fournir davantage de support aux PME, à la main-d'œuvre atypique et aux travailleurs autonomes pour diagnostiquer leurs besoins de formation et les faire bénéficier d'une aide à la formation. Cette mesure peut sans doute contribuer à briser la tendance structurelle à ne former que les plus « formables », c'est-à-dire les plus scolarisés des grandes entreprises dans les grands centres.

Nous sommes aussi parfaitement d'accord avec l'énoncé qui fait ressortir que, pour être qualifiante et transférable, la formation doit s'inscrire dans un processus structuré comportant des contenus, des méthodes et des objectifs d'apprentissage préétablis, ainsi que des activités supervisées et évaluées. La conséquence logique de la valorisation des activités de formation à la fois qualifiante et transférable

---

<sup>8</sup> Voir CCTTVB, **Offrir de meilleurs chances de formation aux travailleurs... un enjeu syndical... une volonté de réussir**, document de formation EL/9798/02-01, novembre 1997, 11 pages. Voir en particulier les pages 7 et 8.

---

devrait être le resserrement des règlements afférant à la Loi 90. À l'heure actuelle, on permet encore à de nombreux employeurs de considérer, dans le 1 % de la masse salariale consacrée à la formation, le salaire versé, durant des périodes relativement longues, à de nouveaux travailleurs embauchés, de même que celui versé à leur contremaître ou chef d'équipe, sous prétexte qu'ils sont en formation, alors que, de formation, cette période n'en porte que le nom. Il faut donc documenter les pratiques des employeurs en matière de formation puisque le système actuel cautionne en quelque sorte les méthodes en usage.

Par ailleurs, nous nous réjouissons du fait que l'on veuille soutenir plus particulièrement les activités de formation découlant de plans de formation, d'ententes patronales-syndicales ou de formation destinée à des regroupements d'employeurs.

En ce qui a trait aux systèmes de qualification et d'apprentissage, nous réitérons que les élèves ne doivent en aucun temps constituer du *cheap labour* alors qu'ils sont en formation. Il faut donc s'assurer, d'une part, qu'ils reçoivent tout l'encadrement requis pour favoriser leur apprentissage et, d'autre part, qu'ils ne prennent pas la place de travailleurs mis à pied.

Nous sommes enchantés de constater que des activités de formation novatrices, intéressantes et motivantes seront développées et offertes aux jeunes de 16 à 24 ans. Cependant, nous considérons que l'initiative ne devrait pas s'arrêter là, nous souhaitons qu'elle puisse bénéficier aux adultes de tous âges.

En ce qui a trait à l'insertion des personnes immigrantes, nous appuyons le redéploiement et l'adaptation des services de francisation car il existe un besoin indéniable de ce côté. Fait-il aussi rappeler que les services de francisation doivent être rendus disponibles aux personnes immigrantes le plus tôt possible, ce qui nécessitera des investissements majeurs de ce côté. À défaut de ce faire, les personnes immigrantes risquent de se tourner vers l'apprentissage de l'anglais d'abord à cause du contexte

---

linguistique nord-américain, ce que de nombreuses études ont démontré ces dernières années. Le défaut d'investir en ce domaine ne sera alors dû qu'à nous-mêmes en tant que société.

Enfin, nous nous interrogeons sur le fait que les travailleurs de 45 ans et plus ne font l'objet d'aucune mesure particulière, que l'on y consacre que quelques lignes dans le projet de politique. On mentionne pourtant dans le texte que les travailleurs de ce groupe d'âge seront vraisemblablement appelés à prolonger leur vie active. Nous aurions à tout le moins souhaité que des mesures soient envisagées pour eux comme pour les autres groupes de la population qui ont mérité des mesures pour faire contrepoids aux problèmes qu'ils vivent, à savoir les jeunes adultes, les adultes handicapés et les personnes immigrantes. Surtout que l'incidence d'une formation diminue avec l'âge, particulièrement après 55 ans, et ce, selon les données de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de Statistique Canada. En effet, « *celle-ci montre que l'incidence d'une formation et d'une scolarité liée à l'emploi chez les 55 à 64 ans est environ trois fois moindre que chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans et environ quatre fois moindre que chez ceux de 25 à 34 ans* »<sup>9</sup>. La politique devra donc contenir des mesures pour combattre ce qu'il est maintenant convenu d'appeler l'agisme.

---

<sup>9</sup> **Préparer l'avenir : rapport provisoire sur les travailleurs âgés**, rapport du Comité permanent des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées sur la question des travailleurs âgés, Ottawa, juin 1999, p. 10.

---

**Orientation no 2 : Assurer une formation de base à tous les  
adultes du Québec : un défi immédiat**

Cette orientation devrait devenir la première du projet de politique, pour les raisons que nous avons données plus haut. Nous n'insisterons jamais assez sur le fait que le décrochage scolaire, bien que préoccupant, n'est pas le problème le plus important qui affecte le système scolaire au Québec et ailleurs. Selon nous, le fait que des élèves quittent le système scolaire sans avoir acquis les connaissances de base suffisantes, qu'ils aient terminé ou non la cinquième secondaire, est très préoccupant. Il faut donc mettre plus fortement l'accent sur l'acquisition des compétences essentielles dans le système scolaire officiel avant toute chose.

Nous désirons par ailleurs que la politique, lorsqu'elle sera adoptée, soit sans ambiguïtés sur la signification de **formation de base**. Dans le projet de politique actuel, on semble parfois référer à la troisième année du secondaire, alors que, pour nous, il est clair qu'elle doit s'étendre jusqu'à la cinquième année du secondaire, peu importe la voie suivie. Peut-être cette ambiguïté apparaît-elle du fait de l'utilisation de l'expression formation commune dans le document ? Toujours est-il que l'ambiguïté doit être levée.

Nous considérons essentiel que soit reconnue la diversité des lieux et des modes de formation, comme on le fait dans le projet de politique. Il demeure qu'en pratique, la reconnaissance des acquis extrascolaires est aujourd'hui très problématique (nous y viendrons à la section suivante), ce qui nous permet d'affirmer que la reconnaissance de la diversité des lieux et des modes de formation n'est pas encore chose faite aujourd'hui. Nous pensons que les adultes du Québec ont davantage besoin qu'une « banque de compétences » en formation professionnelle et technique soit constituée, que d'un bilan de

---

leur état de santé scolaire. Une telle banque existe d'ailleurs à l'état de projet au ministère de l'Éducation depuis 1996<sup>10</sup>.

« *La banque de compétences se présenterait comme un dispositif ayant pour fonction de répertorier et de mettre en relation un ensemble de compétences issues de divers «référentiels» de formation ou de qualification : programmes de formation professionnelle et technique, formation sur mesure. La banque pourrait de plus recenser les capacités et comportements généraux requis sur le marché du travail, de façon à couvrir l'éventail le plus large possible de situations* ». Nous recommandons donc d'explorer davantage cette avenue, en examinant de près l'état des travaux à la Direction générale de la formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation.

Nous pensons par ailleurs que la partie sur la prévention (page 23 du projet de politique) mérite certains éclaircissements. Il faut qu'il ressorte plus nettement que c'est par la lutte à la pauvreté et en créant des environnements propices à l'apprentissage, comme les garderies à 5 \$ par jour, qu'en tant que société, nous réussissons le mieux à diminuer les risques d'analphabétisme et à éviter la reproduction de situations semblables. Il faut à tout prix éviter que l'intervention « en amont » ne se transforme en entreprise de culpabilisation des parents qui vivent des situations où l'apprentissage est peu valorisé.

Enfin, nous tenons à féliciter les rédacteurs du projet d'avoir introduit un objectif mesurable en matière d'alphabétisation des adultes (au moins 20 000 adultes de plus par année, page 24 du projet de politique). C'est avec des objectifs concrets de ce type que l'on sera en mesure d'évaluer si la politique d'éducation et de formation tout au long de la vie pour tous aura porté ses fruits, au moins quelques fruits.

---

<sup>10</sup> C'est du moins ce que révèle le Conseil supérieur de l'éducation, dans son avis de juin 1998 sur **La formation continue du personnel des entreprises**, pp. 62-63. Ce projet émanerait de la Direction générale de la formation professionnelle et technique.



---

**Orientation no 3 : Valoriser les acquis et les compétences : une action vigoureuse en faveur de la reconnaissance des apprentissages des adultes**

Le constat posé par nos membres en ce qui a trait à la difficile, sinon impossible, reconnaissance des acquis est corroboré par plusieurs études. D'abord, le Vérificateur général du Québec a posé un constat similaire, dans son rapport pour l'année 1996-1997<sup>11</sup>, et aussi le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) dans son avis de juin 1998<sup>12</sup>.

Les services éducatifs offerts aux adultes au Québec sont sensés être destinés à tout personne ayant déjà quitté l'école. Or, devant la difficulté de faire reconnaître leurs acquis, de nombreuses personnes demeurent exclues de la formation des adultes parce que le bagage de connaissances acquises grâce à leurs expériences ne sont à peu près pas reconnues à l'heure actuelle. Selon le Vérificateur général, le bât blesse particulièrement en ce qui concerne les acquis de formation extrascolaires, que ceux-ci aient été obtenus via un apprentissage autodidacte ou d'un travail rémunéré – soit par l'expérience professionnelle ou par de la formation en entreprise.

C'est un peu comme si les établissements d'enseignement chargés de reconnaître les acquis de formation des adultes passaient totalement sous silence le fait qu'une personne puisse développer ses

---

<sup>11</sup> Le Vérificateur général du Québec, **Rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 1996-1997, Tome II**, 1997, pp. 93-99.

<sup>12</sup> CSE, **La formation continue du personnel des entreprise. Un défi pour le réseau public d'éducation**, avis à la ministre de l'Éducation, juin 1998, 82 pages. On peut y lire que « dans l'état actuel de développement des instruments de reconnaissance des acquis, les établissements (scolaires) ne peuvent sanctionner, par des unités ou des crédits, que les formations qui correspondent à une partie significative d'un programme officiel ». Donc, même si le système public d'éducation est « loin d'être le seul agent de transmission des connaissances et le seul lieu de développement des compétences », il ne se trouve à sanctionner, c'est-à-dire à accorder une valeur sociale, que ce qui présente une similarité forte avec les programmes scolaires officiel (page 61).

---

connaissances et ses compétences en dehors du système scolaire officiel. Pourtant, nous avons tous, dans notre entourage, quelqu'un qui, fort d'une huitième année, voire parfois moins, lit quotidiennement les journaux, écrit sans faire de fautes, sait exprimer ses pensées clairement en faisant usage d'un vocabulaire élaboré, sait calculer sans peine et possède bien d'autres compétences encore<sup>13</sup>.

Les exemples foisonnent pour démontrer que l'apprentissage se fait tout au long de la vie, à travers les multiples expériences des individus. Ce qui ne fonctionne pas, c'est tout simplement la reconnaissance des acquis de formation extrascolaire, peut-être parce que cette reconnaissance repose dans les mains exclusives du ministère de l'Éducation qui, par déformation professionnelle compréhensible, ne valorise que l'apprentissage fait en milieu scolaire. D'ailleurs, selon le CSE, « *le processus de reconnaissance des acquis n'est pas suffisamment à l'avantage des adultes parce qu'il n'est pas d'abord fondé sur les multiples situations dans lesquels ceux-ci font des apprentissages* ». De plus, « *la reconnaissance des acquis n'est pas vraiment accompagnée par des modalités favorables à l'organisation de la formation manquante* »<sup>14</sup>, ce qui recoupe parfaitement le constat posé deux ans plus tôt par le vérificateur général, à l'effet que « *faute de ressources pour adapter l'offre de formation aux besoins individualisés, la plupart des établissements font suivre intégralement les cours ou les modules à l'étudiant, ce qui rend caduque la reconnaissance des acquis...* »<sup>15</sup>.

Tant que cet obstacle n'aura pas été levé, poursuivre sa formation, au lieu d'apparaître comme un atout, demeurera une chimère pour d'aucuns.

---

<sup>13</sup> Bien sûr, l'inverse est aussi vrai. Des jeunes sortent du secondaire sans savoir lire, écrire ou calculer correctement. Il faut donc non seulement se préoccuper de ce que tout le monde reçoive la formation commune, mais aussi de la qualité de l'enseignement qui est prodigué dans nos écoles par un recentrage sur l'acquisition des compétences essentielles. Sinon, combattre le décrochage scolaire ne servira pas à grand chose.

<sup>14</sup> CSE, La formation continue du personnel des entreprises, avril 1998, p. 62.

<sup>15</sup> Vérificateur général, Rapport pour l'année 1996-19997, p. 97.

---

Il est par ailleurs essentiel de traiter des problèmes de reconnaissance des acquis des personnes immigrantes, comme le fait le projet de politique. Il est en effet inconcevable qu'une personne doive refaire toutes ses études à cause de l'absence d'outils adéquats d'évaluation qui permettraient de faire reconnaître les acquis scolaires d'un pays à l'autre. Comme le souligne le Vérificateur général à propos des personnes immigrantes dont les démarches de reconnaissance des acquis, à l'heure actuelle, ne donnent aucun résultat, « *plusieurs n'acceptent pas de s'inscrire à un programme d'études collégiales pour réapprendre, en bonne partie, ce qu'ils savent déjà. Quant à ceux qui acceptent de reprendre intégralement un programme, ils se voient donc imposer une prolongation coûteuse et indue de leurs études, et ce, aussi bien pour eux que pour la société d'accueil* »<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Ibid., p. 99. Et on pourrait ajouter « à un programme d'études universitaires » puisque la situation est la même. Le Vérificateur général n'en a pas traité parce que l'ordre d'enseignement universitaire ne faisait pas partie de son mandat.

---

**Orientation no 4 : Lever les obstacles à l'accessibilité  
persévérance : une stratégie collective  
de la politique**

**et à la  
de mise en œuvre**

Nous avons fort peu à ajouter sur cette quatrième orientation du projet de politique, si ce n'est que, pour ne pas qu'elle ne se transforme en vœux pieux, il faudra accepter d'engager les ressources humaines et financières là où les besoins ont été identifiés parce que les ressources actuelles sont insuffisantes à la tâche.

Nous tenons à faire une petite mise en garde quant à la sacralisation de l'inforoute. Oui, elle recèle un potentiel d'autoformation énorme pour les adultes, mais il ne faudrait pas oublier qu'il n'y a pas d'ordinateurs dans tous les foyers du Québec et encore moins de branchements à internet. De plus, on peut se poser la question suivante : quelle reconnaissance le système scolaire officiel accordera-t-il à ces autodidactes de l'inforoute ? Enfin, le développement de contenus adaptés pour l'inforoute s'avère, là comme ailleurs, parfois très onéreux. Encore une fois, il est question des ressources qu'on sera prêts à engager pour que l'inforoute remplisse ses promesses. Mais au-delà de toutes ces préoccupations sur l'inforoute, il ne faut surtout pas oublier qu'il ne s'agit pas d'un mode d'apprentissage optimal pour tous. Donc, avant de développer des contenus pour ce médium, il faut bien s'assurer que ce mode d'apprentissage correspondra bien aux besoins des groupes visés.

Et il nous faut saluer la volonté de fournir une reconnaissance légale aux groupes populaires en formation des adultes. Depuis des années, ces groupes font un travail colossal, souvent avec fort peu de moyens, et il n'est que justice de garantir que leurs interventions jouiront de davantage de stabilité dans un avenir rapproché. On s'interroge par ailleurs sur la reconnaissance accordée à la formation dispensée

---

par ces groupes populaires. Quand celle-ci deviendra aussi forte que celle accordée à la formation en milieu scolaire, alors seulement pourra-t-on parler de stabilité accrue pour les activités de ces groupes.

---

## Conclusion

Le développement d'une culture de formation tout au long de la vie pour tous passe inévitablement par l'attribution d'un budget consacré uniquement à cette cause, avec des personnes responsables qui ne vont travailler que sur ce dossier. L'éparpillement des ressources n'a jusqu'ici donné rien de bon.

Pour que s'exprime la demande de formation, nous recommandons la création de comités paritaires de formation dans tous les milieux de travail.

Pour que le niveau de compétences des adultes puisse être rehaussé sans cesse, il faut lever l'obstacle que représente aujourd'hui la non-reconnaissance des acquis, en particulier des acquis extrascolaires pour les résidents du Québec et des acquis scolaires pour les personnes immigrantes.

Les enquêtes de Statistique Canada sur « la participation des adultes à l'éducation des adultes en Amérique du Nord »<sup>17</sup> révèlent que les principales raisons invoquées pour ne pas participer aux activités d'éducation et de formation des adultes sont relativement faciles à contrer puisqu'il s'agit du manque de temps, d'un travail trop prenant et du manque d'argent. Il faut donc forger un nouveau droit, celui de se former tout au long de sa vie, avec des mécanismes faciles d'accès et universellement reconnus faisant de l'obligation d'accomodement, peu importe sa forme<sup>18</sup>, une réalité concrète pour quiconque désire participer à l'éducation des adultes. Une des voies à explorer est très certainement celle des congés-éducation payés, pour que les adultes puissent réellement choisir la voie qui leur conviendra le mieux.

---

<sup>17</sup> Tel est le titre de l'étude rendue publique récemment par Statistique Canada. Voir **Le Quotidien** du le 7 septembre 2001, pp. 2 et 3. Les données portent sur la période de 1994 à 1998.

<sup>18</sup> Horaires flexibles, congés-éducation, congés sabbatiques, financement des frais de scolarité, etc.