



**Confédération
des syndicats nationaux**

**Commentaires de la
Confédération des syndicats nationaux**

sur l'état de situation et le document de consultation

**« Vers l'accessibilité financière
à l'apprentissage tout au long de la vie »**

**présenté au Comité consultatif
sur l'accessibilité financière aux études**

Février 2010

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Table des matières

Présentation	5
I. Préambule	7
<i>Les finalités de l'apprentissage tout au long de la vie :</i>	
<i>Une question d'équité sociale et éducative</i>	7
<i>La reconnaissance effective du droit à la formation continue et du droit à la reconnaissance des acquis et des compétences</i>	7
II. Sur le portrait d'ensemble et les aspects spécifiques	8
III. Sur la formation offerte	10
<i>Formation de base.....</i>	10
<i>Développement et mise à jour des compétences</i>	12
<i>Intégration à la société québécoise.....</i>	13
<i>En réorientation de carrière</i>	14
<i>Réduire les inégalités.....</i>	14
<i>Les établissements d'enseignement</i>	15
<i>Les autochtones</i>	16
IV. Sur les obstacles.....	16
V. Sur l'accessibilité financière à l'apprentissage tout au long de la vie.....	17
Conclusion	19

Présentation

C'est avec un très grand intérêt que la CSN a accepté de participer à cette consultation et nous remercions les membres du Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études pour cette invitation. Nous tenons à souligner la grande qualité du document de consultation qui présente un portrait substantiel de la situation et des enjeux liés à l'accessibilité financière à l'apprentissage tout au long de la vie. Il fait ressortir les différents besoins des adultes, les problèmes particuliers rencontrés par les membres de divers groupes de la société et les diverses formes d'aide financière qui leur sont offertes.

Ce travail de recherche a été accompli alors que le Québec tarde à se doter d'un système intégré de données sur l'éducation des adultes et la formation continue. Cette absence est grandement déplorable, tout particulièrement, dans le contexte où la société québécoise doit développer l'apprentissage tout au long de la vie et être en mesure de suivre son évolution.

L'apprentissage tout au long de la vie est une préoccupation portée par la CSN depuis de nombreuses années. En tant qu'organisation syndicale, nous représentons plus de 300 000 travailleuses et travailleurs qui doivent s'inscrire dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie afin de pouvoir développer et maintenir leurs compétences et demeurer en emploi. Les syndicats regroupant ces membres sont répartis sur l'ensemble du territoire québécois et ils sont présents dans divers secteurs d'activité. Plus de 50 000 membres de la CSN interviennent dans le secteur de l'éducation du préscolaire à l'université.

La CSN est fortement préoccupée par l'urgence d'implanter une culture de formation continue dans l'ensemble des milieux de travail et, cette dernière, doit prendre assise sur une stratégie intégrée d'apprentissage tout au long de la vie. Une stratégie ambitieuse, mobilisatrice et porteuse d'innovations. Cette stratégie doit s'attarder tant à l'enseignement initial qu'à la formation continue, aux activités de formation et d'apprentissage formelles et informelles, aux divers modes et lieux de formation et elle doit tenir compte de l'ensemble des besoins des différents groupes de la population, tout en portant une attention particulière aux laissés pour compte.

Au cours des dernières années, des efforts ont été faits afin de favoriser l'accès à la formation continue et permettre que tous les adultes puissent développer et faire reconnaître leurs compétences. Des retards importants persistent tant en ce qui concerne la scolarisation de la population québécoise que la participation à des activités de formation en milieu de travail. Il faut faire beaucoup plus afin que l'apprentissage tout au long de la vie devienne une réalité pour toutes et tous.

La situation précaire des laissés pour compte et des personnes ne détenant pas un premier diplôme ou une première qualification, les nouvelles exigences du marché du travail, les besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée, les pénuries de main-d'œuvre appréhendées et l'obligation pour toutes et tous de s'inscrire dans une démarche d'apprentissage tout au long de la vie exigent que l'on se penche sur l'aide financière aux études afin de faciliter et de mieux soutenir toute démarche de formation ou d'apprentissage.

Pour la CSN, il est urgent d'accroître les dépenses totales des investissements en formation continue afin que l'apprentissage tout au long de la vie soit un projet d'avenir contribuant au développement de chaque individu et à l'édification d'une société du savoir. La réussite d'un tel projet nécessite la contribution de l'État, des partenaires de l'éducation, des employeurs, des acteurs sociaux et des individus.

Nous n'abordons pas, dans ce document, tous les éléments soulevés dans le cadre de cette consultation. Dans un premier temps, nous réitérons certaines préoccupations que nous portons depuis de nombreuses années. Dans un deuxième temps, nous traitons des thématiques soulevées dans le cadre de cette consultation et, par la suite, nous proposons diverses avenues pour bonifier l'aide financière aux études dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie

I. Préambule

*Les finalités de l'apprentissage tout au long de la vie :
Une question d'équité sociale et éducative*

L'adulte doit être au cœur de cette réflexion, car chacune et chacun doit pouvoir, en toute équité et égalité des chances, maintenir et accroître ses compétences et les faire reconnaître. Toutes les personnes, sans discrimination et sans exclusion, ont le droit d'apprendre tout au long de leur vie, donc de pouvoir exprimer leurs besoins de formation, d'avoir accès à des services de formation de qualité, à la reconnaissance de leurs acquis et de leurs compétences et à la réussite de leur projet éducatif.

Tout système de financement de l'apprentissage tout au long de la vie et d'aide financière aux études doit s'appuyer sur les principes suivants :

- La possibilité pour toute personne de s'inscrire dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie qu'elle soit en emploi, sans emploi ou à la recherche d'un emploi;
- La possibilité pour les adultes d'exprimer leurs besoins de formation et d'avoir accès à diverses stratégies de formation et d'apprentissage répondant à leurs besoins;
- L'égalité des chances et l'équité éducative à la réussite de tout projet de formation ou d'apprentissage;
- Le droit à la reconnaissance des acquis et des compétences;
- L'équité d'accès à la formation dans les milieux de travail, et ce, peu importe l'emploi occupé, la scolarisation, le statut d'emploi et l'âge.

La reconnaissance effective du droit à la formation continue et du droit à la reconnaissance des acquis et des compétences

Au cours des dernières décennies, les milieux de travail ont subi des transformations importantes notamment en ce qui a trait à l'organisation du travail. Ces processus de réorganisation du travail ont entraîné des changements à la hausse des exigences pour occuper et conserver un emploi, ce qui nécessite que les travailleuses et les travailleurs aient accès à des activités de formation et d'apprentissage afin de maintenir et d'accroître leurs compétences.

Les déficits en formation persistent et le nombre de laissés pour compte est fort inquiétant tant dans les milieux de travail que dans certains groupes de la société : les plus de 45 ans, les personnes handicapées, les membres des communautés culturelles, les autochtones et les chefs de famille monoparentale.

Tous les individus ont donc l'obligation d'actualiser et de développer leurs compétences de façon continue. Par contre, une très grande majorité d'entre eux ne peuvent s'inscrire dans un tel processus, ce qui freine grandement leur développement professionnel, personnel et social. La situation est la même pour la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Malgré le fait que ce droit soit inscrit dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, il n'en est encore qu'à l'état embryonnaire.

On peut certes bonifier l'accessibilité financière à l'apprentissage tout au long de la vie, mais sans la reconnaissance effective de ces droits essentiels, il est à craindre que les adultes se retrouvent, encore une fois, devant un miroir aux alouettes.

Pour la CSN, il est urgent que l'État assume ses responsabilités et reconnaisse à tout adulte le droit à l'apprentissage tout au long de la vie et le droit à la reconnaissance des acquis et des compétences et, qu'il mette en place différents moyens, afin que ces droits soient effectifs pour tous les adultes.

II. Sur le portrait d'ensemble et les aspects spécifiques

Le Comité consultatif sur l'aide financière aux études a centré la consultation sur l'accessibilité financière aux activités formelles, n'abordant pas les activités de formation non formelles et informelles. Nous comprenons ce choix.

Le Québec ne s'est pas doté d'un système pour recueillir l'ensemble des données liées à l'apprentissage tout au long de la vie. Plusieurs questions demeurent en suspens, notamment en ce qui concerne les activités de formation offertes dans les différents milieux et l'investissement financier total concernant l'apprentissage tout au long de la vie.

Lors des travaux sur la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue¹ (PGEAFC), cette situation a été déplorée par plusieurs intervenants et elle perdure toujours en 2010. Conséquemment, dès que l'on tente de faire un bilan, de définir les priorités, de tenir compte de la progression des mesures et des mécanismes mis en place, on se heurte à

¹ Gouvernement du Québec. *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Apprendre tout au long de la vie*. 2002

l'absence de données. Le Québec doit corriger cet état de fait et se doter d'un système intégré de cueillette de données permettant de suivre l'évolution du marché du travail et la participation des adultes aux diverses activités de formation et d'apprentissage.

De plus, l'engagement pris dans la PGEAFC de favoriser l'expression de la demande n'a pas été accompagné de mécanismes et de mesures permettant, notamment, aux établissements d'enseignement de répondre à ces besoins et de soutenir et d'accompagner les adultes dans leur démarche. Un tel engagement suppose d'emblée que l'on ait les possibilités de répondre en toute équité aux demandes exprimées par les adultes. On est très loin de cet objectif et nous déplorons le fait que l'approche québécoise, en matière d'apprentissage tout au long de la vie, soit centrée sur l'offre et non pas sur les réponses aux demandes, comme mentionné dans le document de consultation.

Malgré que les investissements en éducation des adultes et en formation se sont accrus, le Québec se maintient dans le peloton de queue en quant à la participation aux activités de formation en milieu de travail. On a assisté au cours des dernières années à un changement important où les besoins en main-d'œuvre se sont déplacés vers les travailleurs qualifiés détenant un diplôme d'études postsecondaire. Cette demande a fragilisé la situation des travailleurs non qualifiés et elle risque de nous amener vers une polarisation entre les travailleurs qualifiés et les pauvres en compétences et à risque d'exclusion.

Nous ne disposons pas de données concernant les impacts de la modification apportée en 2003, par le gouvernement Charest, à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (loi du 1 %), levant l'obligation pour les entreprises, ayant une masse salariale entre 250 000 \$ et 1 M\$, d'investir annuellement au moins 1 % de leur masse salariale dans le développement de la formation de la main-d'œuvre. Depuis lors, un très grand nombre d'employeurs ont cessé d'investir dans la formation de leurs salariées; des reculs sont à craindre. Deux enjeux majeurs demeurent : le premier a trait aux investissements des employeurs quant à la formation tandis que le second concerne l'équité d'accès aux activités de formation et d'apprentissage en milieu de travail.

L'état de situation présenté ne brosse pas un tableau des nombreuses activités de formation présentes notamment dans le secteur de la construction, dans les métiers réglementés, de même que les formations découlant d'un cadre législatif ou réglementaire notamment dans le secteur de la santé et de la sécurité au travail, dans celui de l'environnement, dans l'industrie bioalimentaire, etc.

On passe également rapidement sur les diverses réalités des travailleuses et des travailleurs autonomes, de ceux qui occupent des emplois atypiques et des emplois à temps partiel qui, sauf quelques rares exceptions, n'ont pas accès aux activités de formation. Nous notons aussi l'absence de préoccupation concernant l'éducation à la citoyenneté, pourtant un levier essentiel à la participation citoyenne.

Nous saluons le fait que vous identifiez les chefs de famille monoparentale comme étant un groupe à risque ayant des besoins spécifiques. Par contre, l'état de situation est peu loquace sur les besoins de formation des personnes à la retraite. Pourtant, de plus en plus d'entre elles expriment leurs besoins et leur intérêt à poursuivre leur formation, certaines pour un retour sur le marché du travail et d'autres dans une perspective de développement personnel.

Les investissements en matière de formation continue sont difficiles à évaluer. Quelles sommes d'argent sont investies annuellement afin de répondre aux besoins des adultes? Impossible de le savoir. Certaines données sont disponibles au ministère de l'Éducation, du Sport et du Loisir (MELS), d'autres au ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale (MESS). Pourtant, la formation continue se développe dans d'autres modes et lieux de formation. Il serait primordial que ce portrait soit complété afin que l'on puisse prendre en compte les diverses activités de formation offertes dans le milieu de l'éducation populaire, en milieu syndical, dans les musées, les municipalités, etc., et de connaître leurs impacts sur les individus et sur la communauté.

Dernier élément, l'apprentissage tout au long de la vie commence dès le jeune âge et se poursuit à toutes les étapes de la vie. La persévérance scolaire doit être un objectif de société, et ce, d'autant plus que le fait de détenir un premier diplôme ou une qualification est une incitation importante à s'inscrire dans une démarche d'apprentissage tout au long de la vie.

III. Sur la formation offerte

Formation de base

En dépit de certains progrès en matière de formation de base, les défis demeurent nombreux, comme vous le formulez dans l'état de situation. Nous devons miser sur les aspects à améliorer. Près de la moitié des Québécoises et des Québécois âgés de 16 à 65 ans ne possèdent pas le seuil minimal de compétences pour fonctionner aisément dans la société actuelle. Ces carences en formation de base influent sur leur vie personnelle, professionnelle et sociale. Une société qui se veut prospère et compétitive ne peut rester immobile devant cet état de fait.

La priorité accordée à la formation de base dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue est certes un pas important, mais il est clair que nous devons accélérer le développement et en faciliter l'accès. La maîtrise de ces compétences est le socle sur lequel s'appuient les nouvelles compétences et elle permet aux individus de s'inscrire dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie. Détenir un premier diplôme devient indispensable dans le contexte actuel.

Les compétences de base doivent être accessibles aux jeunes qui ont quitté l'école, aux adultes qui sont au travail, aux personnes ayant des besoins spécifiques et aux sans-emploi. Les commissions scolaires sont actives en ce domaine, mais plusieurs personnes ayant eu de mauvaises expériences à l'école ne souhaitent pas se retrouver sur les bancs d'école. Les organismes communautaires offrent aussi des services en cette matière et de la formation de base est offerte dans certains milieux de travail. Plusieurs employeurs hésitent encore à intégrer cette dimension dans leur plan de formation. Mais, comme le démontrent les résultats de diverses enquêtes, les progrès sont lents, trop lents.

Un très grand nombre d'adultes ne s'inscrivent pas en formation de base, et ce, pour de multiples raisons. On doit se demander pourquoi les mesures en place ne donnent pas les résultats souhaités et réfléchir avec des personnes concernées pour déterminer quelles mesures novatrices pourraient être implantées. Peut-on penser à des mesures de proximité, au développement de nouvelles approches dans la communauté, dans les milieux de travail, à des mesures de soutien financier?

Pour la CSN, il est impératif que la société québécoise se mobilise pour combler le déficit de formation de base et éradiquer l'analphabétisme; le gouvernement doit développer une stratégie nationale mettant à contribution l'ensemble des partenaires afin d'accroître rapidement le nombre de Québécoises et de Québécois détenant un premier diplôme ou une première qualification.

La formation de base doit être accessible à tous les adultes qui ne détiennent pas un premier diplôme, soit un diplôme d'études secondaires (DES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou une première qualification, et ce, quel que soit leur âge. Pour la CSN, l'État a la responsabilité d'assurer le financement complet de la formation de base et l'acquisition d'une première qualification professionnelle de tous ses citoyens, tel que reconnu dans la Loi sur l'Instruction publique.

Le financement complet de la formation de base implique l'abolition des frais afférents imposés aux adultes qui fréquentent un centre de formation professionnelle ou un centre d'éducation des adultes dans une commission scolaire.

Développement et mise à jour des compétences

En général, les activités de perfectionnement et de mise à jour des compétences sont offertes dans le cadre d'activités formelles de formation. Cette offre ne devrait pas être propre au milieu scolaire, mais elle devrait être élargie afin de permettre à tous les adultes qui le souhaitent, et qui en ont les capacités, d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences.

Plusieurs adultes participent à des activités en milieu non formel et informel, y compris en milieu de travail et leur participation à de telles activités doit être reconnue, car ces premiers pas leur donnent souvent le goût d'apprendre et de poursuivre.

La reconnaissance des acquis et des compétences doit être le premier jalon des activités de perfectionnement et de mise à jour des connaissances. Par contre, sur le terrain, on est loin d'obtenir les résultats escomptés en ce domaine. Tout récemment, des efforts ont été investis pour implanter, dans chacune des régions, des services de reconnaissance des acquis et des compétences regroupant les commissions scolaires et les cégeps. Compte tenu de la jeunesse de ces services, il est difficile d'évaluer leur impact sur la réponse aux besoins des adultes. Mais, la non-disponibilité des outils de reconnaissance des acquis et des compétences pour plusieurs programmes de formation vient freiner l'accès à ces services.

Depuis de nombreuses années, ce sujet est à l'ordre du jour, mais il tarde à se matérialiser, ce qui est injustifiable. Il est plus que temps d'y investir les ressources nécessaires.

Quant aux universités, plusieurs ne se sont pas encore dotées de politiques sur la formation continue et sur la reconnaissance des acquis et des compétences. Dans plusieurs d'entre elles, l'accès à ces services demeure encore fort limité.

De plus, la reconnaissance des acquis et des compétences exige que les adultes aient accès à la formation manquante, ce qui demeure tout un défi pour les établissements d'enseignement. Les modes de financement et l'organisation des activités de formation n'ont pas évolué afin de répondre à ces nouveaux besoins, et ce, au détriment des adultes en attente de compléter un programme de formation.

Le mode de financement des formations à temps partiel en formation professionnelle et technique est inadmissible pour une société soucieuse d'accroître les compétences et d'augmenter la qualification de sa main-d'œuvre. Un très grand nombre d'adultes se voient refuser l'accès à la formation à temps partiel en raison du mode de financement qui est lié à une enveloppe fermée. Plusieurs milliers d'adultes sont sur des listes d'attente, certains d'entre eux ont besoin d'accroître leurs connaissances et leurs compétences, d'autres doivent combler des éléments de formation manquante après avoir effectué une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Les adultes exclus, de façon arbitraire de ces formations, en sont les grands perdants.

De nouvelles mesures ont été mises en place afin de corriger cette situation, mais il est à craindre qu'elles ne fassent que masquer l'ampleur du problème. La CSN demande au gouvernement de mieux soutenir les établissements d'enseignement professionnel et technique en leur allouant une enveloppe ouverte, comme dans les universités, où le mode de financement est fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits.

De plus, le développement de la formation à distance doit être accentué afin de permettre aux personnes des régions éloignées d'avoir accès à la formation afin de maintenir et de développer leurs compétences. De nouvelles formules favorisant la formation mixte – milieu de travail et formation à distance – pourraient être développées et expérimentées afin de répondre notamment aux besoins des adultes des régions éloignées.

Le développement du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences par la Commission des partenaires du marché du travail et son intégration dans la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences, appelée Loi sur les compétences, poursuit notamment cet objectif. Développé par et pour le marché du travail, il permet aux travailleuses et aux travailleurs de développer leurs compétences et de les faire reconnaître par une certification d'État. Cette approche est une source de motivation pour les personnes à qui l'on reconnaît formellement les compétences qu'elles ont acquises en milieu de travail. Nous souhaitons que cette initiative en inspire d'autres.

Des travaux doivent se poursuivre afin qu'il y ait réciprocité entre les programmes du MELS et les stratégies de formation du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences.

Intégration à la société québécoise

Le Québec compte sur la venue de nouveaux arrivants pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre. Mais à leur arrivée en milieu de travail, plusieurs

d'entre eux n'ont pas accès aux programmes de francisation, éprouvent des difficultés à se faire comprendre et à comprendre les exigences de leur travail et à faire reconnaître leur diplôme et leurs expériences de travail. L'accès aux diverses activités de formation est un facteur facilitant l'intégration et le maintien en emploi. Le financement des activités de francisation et des activités de formation en entreprise ou dans des organismes scolaires ou communautaires doit être au rendez-vous.

Que dire aussi des tensions suscitées par les ordres professionnels et les établissements d'enseignement qui complexifient les démarches visant la reconnaissance des diplômes et des expériences de travail acquises à l'étranger et l'accès à la formation d'appoint. Les nouveaux arrivants doivent se livrer à une course à obstacles qui en décourage plusieurs. Des mesures de soutien et d'accompagnement sont nécessaires, de même que des mesures visant à faciliter l'accès à la formation manquante et à la formation d'appoint.

En réorientation de carrière

La réorientation de carrière est un aspect peu pris en compte dans les divers services offerts aux adultes, ce qui les empêche de bénéficier de ressources pour les aider à préciser leurs aspirations professionnelles.

Mentionnons qu'il est pratiquement impossible, pour une personne inscrite dans un programme de formation sous l'égide d'Emploi-Québec, de changer de programme lorsque celui-ci ne répond pas à ses attentes.

Les adultes devraient avoir accès à des services de réorientation de carrière et pouvoir bénéficier, tout au long de leur démarche de formation, de services d'accueil, d'accompagnement, de références et de réorientation professionnelle, si nécessaire, et ce, à tous les ordres d'enseignement. Ces services devraient être universels, harmonisés et offerts sur l'ensemble du territoire.

Réduire les inégalités

L'accès aux activités de perfectionnement et de mise à jour est fort inégal, notamment dans les régions où l'on peut observer que l'offre de formation diffère de celle des grands centres de même que l'accès à la formation entre les régions. Le mode de financement des activités de formation offertes par les commissions scolaires et les cégeps ainsi que les difficultés à financer de petites cohortes d'étudiants limitent grandement les réponses aux besoins des adultes. De plus, les possibilités de suivre un ou quelques cours nécessaires pour progresser en emploi ou avoir accès à la formation manquante, sont pratiquement hors de portée des adultes.

La reconnaissance des acquis et des compétences est une mesure qui permet de réduire les inégalités. Pourtant dans les commissions scolaires et dans les cégeps, cette dernière est accessible uniquement à des fins d'admission à un programme de formation. Dans les universités, la possibilité de se faire reconnaître des acquis et des compétences varie d'un établissement à l'autre ainsi qu'entre les départements et les facultés d'une même université. Des actions s'imposent afin d'élargir et de faciliter l'accès à la reconnaissance des acquis et des compétences, dans l'ensemble des établissements d'enseignement.

L'accès à la formation manquante pose aussi son lot de difficultés, l'approche retenue est non adaptée aux besoins des personnes. On peut déplorer le peu d'innovations en ces domaines et le manque de souplesse pour répondre à ces nouveaux besoins.

La question de l'équité ne concerne pas uniquement les milieux de travail, elle concerne tous les individus et, en ce sens, elle interpelle l'État directement. Les travaux en cours entre le MELS et le MESS sur le futur Plan d'action accompagnant la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue doit proposer différentes mesures afin d'éliminer les inégalités et interpeller, pour ce faire, les établissements d'enseignement et les milieux de travail.

Les établissements d'enseignement

La formation continue doit être une composante de la mission des établissements d'enseignement, et ce, à tous les ordres d'enseignement. Les responsabilités des cégeps et des universités en cette matière étaient absentes de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Depuis, la Fédération des cégeps a procédé à une réflexion et nous observons une plus grande préoccupation en ce sens.

Quant aux universités, elles tardent à se doter d'une politique sur la formation continue. Deux exceptions, l'Université de Sherbrooke une pionnière en ce domaine, ainsi que le réseau de l'Université du Québec, qui, via la TÉLUQ, propose une approche qui permet de répondre davantage aux besoins des adultes, notamment en offrant des horaires flexibles.

En premier lieu, il faut que les universités québécoises intègrent dans leur mission la formation continue et rendent publiques les orientations et les actions qu'elles comptent mettre en place, comme l'Université de Sherbrooke l'a fait. Ces actions devraient aussi être intégrées au futur Plan d'action de la Politique gouvernementale qui, jusqu'à maintenant, est demeuré muet sur le rôle des établissements universitaires.

Pour ce qui est des personnes à la retraite, l'Université du 3^e âge de l'Université de Sherbrooke créée en 1976 est un précurseur en ce domaine. Elle offre différentes activités sur l'ensemble du territoire québécois. Par contre, un très grand nombre de personnes ne bénéficiant pas d'un régime de retraite et vivant dans une situation financière difficile ne peuvent s'inscrire à des cours, faute de moyens financiers. Des réflexions doivent se poursuivre afin de développer des mesures d'aide financière pour soutenir les personnes retraitées ayant de faibles ressources financières afin qu'elles poursuivent leur démarche d'apprentissage tout au long de la vie.

Les autochtones

La situation des autochtones est fort préoccupante, qu'ils soient jeunes ou adultes. Des mesures vigoureuses doivent être implantées afin de les accompagner dans l'ensemble de leurs démarches vers l'apprentissage tout au long de la vie. Ces mesures ne peuvent être développées en vase clos, mais elles doivent l'être avec leurs communautés afin que les mesures mises en place répondent à leurs besoins spécifiques. C'est avec eux que la réflexion doit se faire, c'est avec leur contribution que l'information doit circuler largement et que les différentes approches doivent être implantées afin de les intéresser, de les accompagner, de les soutenir et d'accroître la réussite éducative.

IV. Sur les obstacles

Les adultes membres de certains groupes sont confrontés à une course à obstacles lorsqu'ils souhaitent s'inscrire à des activités de formation ou d'apprentissage : les plus de 45 ans, les adultes peu scolarisés, les nouveaux arrivants et les membres des minorités visibles, les personnes handicapées, les autochtones, les chefs de famille monoparentale. Différentes mesures ont été mises en place, mais la situation de ces groupes demeure toujours fort préoccupante. Les nombreux obstacles sont bien documentés, mais il faut se questionner sur les meilleurs moyens à mettre en place afin de réussir à les surmonter.

Nous nous attardons à quelques-uns d'entre eux. Trop souvent, l'information et la sensibilisation aux différentes mesures disponibles pour soutenir la formation de base des adultes sont déficientes et parfois difficilement compréhensibles pour eux. Malgré le fait que l'on observe une augmentation des inscriptions en formation de base, plusieurs n'y ont pas accès facilement. Les personnes vivant en régions éloignées éprouvent des difficultés liées à leurs déplacements et ne trouvent pas nécessairement réponse à leurs besoins. Peu d'activités de formation à distance sont accessibles, ce qui limite les possibilités d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences.

Nous n'insisterons jamais assez sur les difficultés que rencontrent les « sans chèque » qui ne sont pas admissibles à plusieurs des mesures disponibles. Pourtant, force est de constater qu'ils ont des besoins à combler et que si l'on souhaite leur insertion en emploi ou leur retour sur le marché du travail ils doivent avoir accès à différents programmes de soutien. Pour la CSN, ces personnes devraient bénéficier gratuitement des différents programmes et être soutenues et accompagnées dans leur démarche.

Depuis la disparition des COFIS, les nouveaux arrivants peuvent suivre des cours de francisation, mais les mesures de soutien à l'intégration à la société québécoise ont diminué. Des agents d'intégration sont présents sur le terrain, mais les budgets consacrés à leur travail sont insuffisants de même que ceux alloués au cours de francisation.

Le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus revêt une importance capitale dans le contexte actuel. Encore maintenant, plusieurs employeurs hésitent à investir dans leurs salarié-es prétextant que ces derniers apprennent plus difficilement et qu'ils prendront leur retraite à 55 ans. Les pénuries de main-d'œuvre appréhendées et les perspectives de perdre les travailleurs expérimentés viennent modifier cette vision, plusieurs employeurs souhaitent maintenant les retenir en emploi et retarder le moment de leur retraite. Ces travailleurs doivent aussi avoir accès aux diverses activités de formation offertes en milieu de travail.

V. Sur l'accessibilité financière à l'apprentissage tout au long de la vie

Même si la décision de poursuivre sa formation tout au long de sa vie et d'y consacrer tous les efforts pour définir et réussir son projet de formation est d'abord une décision personnelle, il ne faut pas en conclure qu'il s'agit ici d'une responsabilité essentiellement individuelle. L'État, dans l'exercice de ses responsabilités doit s'assurer que chaque adulte peut développer son projet de formation et qu'il a accès à des services de formation de base et de perfectionnement de qualité, sans discrimination et sans exclusion.

Le statut socioéconomique, les niveaux de scolarisation et de qualification sont des déterminants pour l'accès à la formation. Les obstacles rencontrés par les personnes présentant des lacunes en formation de base sont nombreux et pour plusieurs, l'absence ou l'insuffisance de soutien financier est un obstacle important. Les laissés pour compte sont très nombreux, tel que souligné précédemment, et les différentes mesures mises en place ne répondent pas nécessairement à leurs besoins. Elles doivent être bonifiées.

Nous rappelons ici différentes propositions mises de l'avant dans nos mémoires.

- 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.
- Que toutes les personnes qui n'ont pas atteint le seuil de formation de base générale et professionnelle (DES et DEP) se voient accorder un crédit de formation régressif selon leurs revenus pour couvrir les frais indirects de formation (déplacement, manuels scolaires, etc.).
- Que des programmes particuliers de soutien du revenu soient améliorés pour les personnes sans emploi afin de leur permettre d'acquérir une formation de base générale et professionnelle.
- Que les adultes bénéficiant de ces programmes et ayant un ou des enfants, aient accès à des services de garde gratuits, incluant la période estivale, et ce, peu importe qu'il soit inscrit à temps plein ou à temps partiel.
- Que les travaux se poursuivent en vue d'assurer l'harmonisation entre les programmes du MELS et du MESS et d'éviter que les mesures ne soient appliquées différemment.
- Que le programme de prêts et bourses pour la formation à temps partiel soit évalué et que des améliorations soient apportées en vue de faire en sorte qu'il réponde davantage aux besoins des adultes.
- Que des mesures d'accueil, d'accompagnement, de référence, de soutien et d'orientation professionnelle soient accessibles à tous les adultes, tout au long de leur démarche de formation, et ce, dans le réseau de l'enseignement et dans celui de la main-d'œuvre.
- Que les étudiants adultes vivant dans la pauvreté ou se retrouvant dans une situation financière difficile aient accès à des bourses d'études plus généreuses.
- Que tous les employeurs aient l'obligation d'investir dans la formation de la main-d'œuvre.
- Que tous les adultes aient accès à la reconnaissance de leurs acquis et de leurs compétences.

Pour ce qui est des travailleuses et des travailleurs en emploi, il est urgent que les employeurs reconnaissent l'importance pour leurs salarié-es de développer et de faire reconnaître leurs compétences. L'ensemble des travailleuses et des travailleurs, y compris ceux œuvrant dans les petites et moyennes entreprises, doivent avoir accès à diverses stratégies de formation et au développement et à la reconnaissance de leurs compétences. Ainsi, il faut que toutes les entreprises aient l'obligation d'investir dans la formation et le développement et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre.

Conclusion

L'État doit être le maître d'œuvre du développement d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie qui doit se déployer et prendre racine dans toutes les sphères de la société.

Pour ce faire, il doit maintenir un système d'aide financière privilégiant les valeurs d'égalité des chances, d'accessibilité aux études sur l'ensemble du territoire québécois, et reconnaître le droit à toute personne, qui en a les capacités, de poursuivre des études sans être retardée ou pénalisée en raison de l'insuffisance de ses moyens financiers. À cette fin, il est impératif que les mesures d'aide financière à l'apprentissage tout au long de la vie soient bonifiées et tiennent compte des nouveaux besoins.

Le Québec a l'obligation d'édifier une société du savoir et de mettre en place des politiques cohérentes en cette matière, ce qui implique de favoriser une plus grande convergence des politiques et des actions et de mettre en place une coordination interministérielle de l'apprentissage tout au long de la vie.