

POUR UNE RÉFORME DU RÉGIME  
DE LA FORMATION DES ADULTES

---

Positions de la C.S.D. soumises à la  
Commission d'étude sur la formation des adultes

Janvier 1981

Publié par la  
Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.)  
1259, rue Berri, suite 600  
Montréal, Qué. H2L 4C7  
Tél.: (514) 84203801  
Responsable:  
Jean-Paul Héту, vice-président

Janvier 1981

## TABLE DES MATIERES

	Page
1ère PARTIE:	
Un nouveau régime de formation des adultes	1
2e PARTIE:	
La formation professionnelle	12
3e PARTIE:	
La formation syndicale	33
4e PARTIE:	
Le congé-éducation rémunéré	42

---

## 1ère PARTIE: Un nouveau régime de formation des adultes

La position de la C.S.D. est articulée synthétiquement autour de constatations qui sont développées dans une perspective de changement global du régime de la formation des adultes axé sur l'élargissement et l'accroissement de responsabilités déléguées aux partenaires sociaux et culturels dans le but de rendre accessible la formation des adultes à l'ensemble des travailleurs.

### Les constatations

La loi de formation et qualification professionnelles est un échec lamentable. La participation des travailleurs et du patronat qui était une pièce importante dans ce nouveau régime a été exclue par suite d'une entente passée entre le ministère du Travail et de l'Éducation, reconnaissant au MEQ le pouvoir d'assurer la formation professionnelle<sup>1</sup>. Et ce même si, occasionnellement, le MEQ a collaboré avec les Associations professionnelles patronales et syndicales pour ajuster certains cours aux besoins du marché et organiser des stages d'étudiants dans les entreprises.

S'étant accaparé de toute l'éducation, le MEQ a centralisé l'éducation des adultes entre les mains des bureaucrates qui ont géré avec les fonctionnaires du fédéral toute la formation professionnelle, par le biais des accords Canada-Québec, en matière de formation professionnelle des adultes.

---

1) Nous appuyons sans réserve l'analyse de l'Association provinciale des Commissions professionnelles à ce sujet.

Le MEQ a mis l'emphase sur la formation institutionnelle dans la formation des adultes. Il a ainsi démontré son incapacité à rejoindre l'ensemble des travailleurs, tout comme il a démontré son incapacité à adapter la formation professionnelle des adultes aux besoins des travailleurs et de l'entreprise.

Tandis que les fonctionnaires du fédéral, par leurs nombreux programmes tels que le PFIMC (programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre) le PFMC (programme de formation de la main-d'oeuvre) et les services consultatifs de la main-d'oeuvre ont occupé la place la plus importante dans la formation professionnelle en cours d'emploi, laissant ainsi le Québec à sa remorque.

L'autre pôle de contrôle bureaucratique de l'éducation a été pris en charge par le Conseil supérieur de l'éducation que le MEQ, par le biais du Ministre, alimente par le choix des nominations faites par le Lieutenant-gouverneur en Conseil. Davantage préoccupé par la formation institutionnelle, peu représentatif des Associations volontaires d'éducation des adultes et des partenaires socio-économiques, le Conseil supérieur est une Institution dépassée et incapable de relever les attentes et les défis de la prochaine décennie en matière de formation des adultes.

On constate que les sommes allouées à l'éducation des adultes n'ont que très légèrement progressé en proportion du budget global de l'éducation au Québec: de 2.68% en 71, l'enseignement aux adultes constituait à peine plus de 3% de cet ensemble.

TABLEAU I

Dépenses totales en éducation permanente aux niveaux primaire et secondaire au Québec par rapport à certains indicateurs, 1971 à 1977

Année	Dépenses en éducation permanente (en milliers de dollars)	En pourcentage par rapport au	
		budget total de l'éducation	revenu personnel
1971	33,066	2.68	0.18
1972	36,539	2.70	0.18
1973	41,293	2.68	0.17
1974	45,498	2.58	0.16
1975	52,681	2.58	0.16
1976	70,156	3.06	0.18
1977	77,703	3.06	0.18

Source: Statistique Canada, catalogue 81-250.

La consultation d'une autre source<sup>(1)</sup> ne permet malheureusement pas de déceler quelque amélioration que ce soit à ce niveau: en 1978-79, le ministère de l'Éducation n'a alloué que 5.08% de son budget, soit 117.5\$ millions sur 3.8\$ milliards, aux services d'éducation aux adultes. Pour l'année 1979-80, les crédits votés pour ces mêmes services n'étaient que de 124.2\$ millions: le rythme annuel de progression que ceci représente, soit 5.6%, ne suffisait donc même pas à compenser l'effet de l'inflation, de sorte qu'on peut affirmer que l'effort réel de l'État tend à s'atténuer dans ce domaine.

(1) Rapport du ministère de l'Éducation

A l'aube des années '80, le Québec n'a même pas encore atteint pour ce secteur les objectifs qu'il s'était lui-même fixés suite aux travaux de la Commission Parent. La quinzaine d'années écoulées depuis le dépôt des recommandations n'a semblé-t-il pas suffi aux autorités responsables (sic) pour mettre en place une politique énergique à ce niveau.

On trouve un exemple éloquent de ce déphasage entre la situation actuelle et les recommandations contenues au Rapport Parent lorsqu'on analyse l'éducation des adultes du point de vue financier. Nous avons établi à 3% la part que s'accapare présentement ce type d'enseignement à l'intérieur de l'enveloppe globale consacrée à l'éducation au Québec. Or, la Commission Parent avait recommandé qu'un éventuel plan de développement de l'enseignement dans la province alloue, pour l'éducation permanente, entre 6 et 8%<sup>(1)</sup> des dépenses de fonctionnement consacrées aux niveaux secondaire, collégial et universitaire. Ceci implique que sans même parler du rattrapage nécessaire pour combler le retard accumulé à partir de 1966, date depuis laquelle la part de l'éducation permanente varie entre 2.5 et 3% (au lieu des 6 à 8% recommandés), il faudrait dès maintenant tripler (ou presque) le budget de l'enseignement aux adultes.

Une illustration encore plus frappante de ce retard accumulé s'obtient en comparant les prévisions budgétaires du Rapport Parent pour l'année 1978-79 avec les sommes effectivement dépensées durant cet exercice. Comme on le mentionnait plus haut, le budget de l'éducation permanente cette année-là s'élevait à

(1) Rapport Parent, recommandations 95 et 105, volume 5, pages 270 et 271.

117.5\$ millions, par rapport à 3.8\$ milliards pour l'ensemble des dépenses du ministère de l'Education: de son côté, la Commission avait prévu un budget de 129.9\$ millions à l'intérieur d'une enveloppe de 2.2\$ milliards! La disproportion est étonnante: même sans tenir compte de l'inflation (les auteurs du Rapport ne pouvant prévoir à cette époque l'accélération dans la montée des prix dont serait victime l'économie mondiale, ce qui explique en bonne partie l'écart entre le budget global prévu de 2.2\$ et effectif de 3.8\$ milliards), on en arrivait à un montant souhaitable, pour l'éducation des adultes, supérieur aux sommes dépensées dans les faits. On n'ose imaginer de quel ordre serait l'écart si les deux (2) montants (117.5\$ versus 129.9\$ millions) étaient exprimés sur la base de dollars constants!

#### Les principes

La C.S.D. reconnaît à l'Etat québécois sa responsabilité dans l'éducation nationale institutionnelle. Mais cette reconnaissance ne signifie pas que l'intervention gouvernementale doit s'étendre à une prise en charge directe par le MEQ de l'ensemble des actions et réalisations de formation permanente. La C.S.D. est opposée à tout monopole d'état dans ce domaine.

L'Université et l'école ont un rôle important à jouer dans la formation permanente. Et la C.S.D. ne veut pas nier ce rôle en affirmant que d'autres partenaires doivent intervenir également dans le milieu québécois et ont une fonction aussi importante et irremplaçable que la formation institutionnelle.

C'est pourquoi, la C.S.D. propose que, tant sur le plan de la formation professionnelle en cours d'emploi qu'à celui de la formation socio-culturelle, la seule politique acceptable et efficace que votre Commission doit recommander à l'Etat soit constituée sur les principes suivants:

- que l'on distingue clairement ces trois modes de formation des adultes: 1) l'éducation nationale institutionnelle; 2) la formation professionnelle en cours d'emploi; 3) la formation des adultes socio-culturelle.

Depuis le rapport Parent, cette confusion est un des facteurs à l'origine de la centralisation excessive qui a simplifié et intégré la formation des adultes à la formation institutionnelle, alors que cette question est trop complexe, i.e. étant constituée par une grande variété de situations propres à l'univers des adultes qui ont été ignorées.

- que tous les travailleurs aient droit à la formation des adultes: professionnelle et socio-culturelle non seulement dans le but de développer des compétences professionnelles spécifiques mais également dans le but de développer leur participation active à leur vie de travail, sociale, politique et culturelle.
- que tous les intéressés (organisations culturelles, syndicales, patronales, universités, écoles, MEQ, etc.) soient directement impliqués dans l'établissement d'une



politique québécoise cohérente de promotion sociale en matière de formation des adultes.

- que tous les intéressés prennent en charge librement la réalisation de leurs projets culturels.

La reconnaissance de ces principes est essentielle pour assurer avec efficacité le développement dynamique de la formation des adultes, en rapport avec les besoins des québécois, au cours de la prochaine décennie. Cette position est vitale si l'on veut, de plus couvrir tous les domaines de culture, si l'on veut respecter toutes les options des adultes et aider à leur approfondissement et à leur diffusion dans le milieu.

#### Des structures de planification et de coordination

La reconnaissance active des différents partenaires dans l'effort de formation permanente ne doit pas aboutir à une absence de cohésion. La formation des adultes doit converger vers des objectifs qui s'adaptent sans cesse aux réalités et aux priorités du milieu. D'une part la formation professionnelle ne peut pas être isolée d'une formation plus globale et d'une politique de main-d'oeuvre. D'autre part la formation permanente réalisée dans le cadre institutionnel et des organismes socio-culturels doivent être complémentaires. L'expérience de la dernière décennie nous révèle la nécessité de décentraliser le régime d'éducation; c'est une condition fondamentale pour accroître son efficacité et faire participer les partenaires sociaux. A cette fin, outre les structures de formation institutionnelle, la formation des adultes doit être réorganisée à partir de deux structures: une de planification

et l'autre de coordination, qui sont les suivantes:

- 1.- création d'un Office de main-d'oeuvre
- 2.- constitution d'un Institut québécois de formation permanente.

#### L'Office de la main-d'oeuvre

La C.S.D. croit que la loi actuelle sur la formation et la qualification professionnelles doit être retirée et remplacée par une nouvelle loi qui encadrerait toute la politique de main-d'oeuvre québécoise. Cette première étape nécessite de toute évidence une condition préalable: le rapatriement de la juridiction sur la main-d'oeuvre aux mains du fédéral.

#### Objectifs:

- Etablir des politiques cohérentes de main-d'oeuvre au diapason des particularités du développement économique
- soumettre au gouvernement et à tous les agents socio-économiques les objectifs et les programmes de formation et qualification professionnelles
- réaliser des cours d'apprentissage, de perfectionnement et de recyclage et fournir une aide aux entreprises à cette fin

- coordonner tous les efforts des agents responsables de la formation et qualification professionnelles
- administrer le fonds de formation professionnelle.

Administration tripartite:

composée des:

- représentants des centrales syndicales
- représentants du Conseil du patronat
- représentants de l'Etat

Fonctions de recherche:

Evaluer la situation de la main-d'oeuvre et les besoins.

Etablir des prévisions de main-d'oeuvre en regard de l'évolution de l'économie.

Fonction de la participation des partenaires sociaux:

Formation de comité sectoriel et régional dans le but d'évaluer l'efficacité des actions et recherches entreprises par l'Office et projeter des orientations à être entreprises.

Fonction de formation professionnelle:

Que les cours soient organisés dans les entreprises et dans les édifices des Centres de formation professionnelle, et qu'un service d'animateurs soit mis à la disposition des entreprises.

Cet Office relèverait du ministère du Travail.

L'Institut québécois de  
formation permanente

La C.S.D. croit que le mandat du Conseil supérieur de l'éducation doit être modifié, en lui soustrayant de sa juridiction le pouvoir d'intervenir dans la formation socio-culturelle des adultes et que ce mandat soit confié à un Institut québécois de formation permanente. Ses attributions seraient d'ordre consultatif et administratif. Au niveau consultatif il devrait obligatoirement donner des avis sur:

- le budget de la formation permanente
- la réglementation concernant les rapports entre l'Etat et les mouvements d'éducation des adultes
- les projets et les propositions de loi concernant la formation permanente.

Au niveau administratif, il serait chargé d'administrer le congé-éducation.

Composition:

- tous les organismes volontaires d'éducation des adultes et des centrales syndicales
- l'Etat
- les entreprises
- le monde de l'enseignement

Cet Institut serait rattaché au ministère de l'Education.

Les chapitres suivants complètent cette première partie d'une part en faisant plein feu sur la formation professionnelle par des diagnostics, des propositions et des objectifs, d'autre part en levant le voile sur la formation syndicale, ainsi que sur le congé-éducation payé.

## 2e PARTIE: LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sachant que la formation professionnelle des adultes est fort complexe, la C.S.D. a décidé de vous soumettre à la fois un point de vue traitant éventuellement des mesures concrètes pour renouveler la formation professionnelle en cours d'emploi et des mesures particulières traitant de la formation professionnelle dans le secteur des affaires sociales. Voici les principales divisions:

- 1.- Les objectifs généraux de la formation professionnelle
- 2.- Les besoins du marché et la formation professionnelle
- 3.- Des mesures pour adapter la formation professionnelle
- 4.- Formation professionnelle et promotion individuelle

## 1.- Les objectifs généraux de la formation professionnelle

### Perspective générale

La formation professionnelle constitue d'une part un investissement en capital humain. En tant que telle, elle doit donc rencontrer certaines normes de rentabilité. Comme tout autre investissement, la formation professionnelle devrait en effet occasionner une hausse du niveau de productivité générale qui soit suffisante pour justifier les sommes qu'on lui consacre. D'autre part, la formation professionnelle doit répondre aux attentes personnelles des travailleurs. Le travail ne doit pas être uniquement une source de gain-pain, mais aussi une source de création, de satisfaction, de responsabilité et de solidarité.

### Diagnostic

On conviendra que par rapport à un critère de productivité le régime actuel de formation professionnelle au Québec est extrêmement déficient. Rien ne permet en effet à l'heure actuelle d'attribuer à la formation professionnelle un rôle significatif dans l'évolution historique de la productivité québécoise. Ceci s'explique en bonne partie par le fait déplorable que l'objectif traditionnel de la formation professionnelle ait été limité à développer des compétences axées fondamentalement sur des connaissances techniques et une formation générale sans lien avec les réalités socio-économiques. On a commis une erreur en confinant la formation professionnelle sur ces deux pôles puisque l'évolution technologique représente une condition nécessaire mais pas suffisante à l'obtention de gains en terme de productivité. Celle-ci est en effet le

fruit de la combinaison de plusieurs facteurs. Le plus important étant certes le facteur humain: la main-d'oeuvre. Le manque de connaissances de cette dernière face à son environnement de travail et le mode d'organisation de la production suscitent des dysfonctionnements qui empêchent d'atteindre le véritable potentiel de productivité d'une entreprise. Cette absence d'informations et de formation, la mauvaise qualité de leur travail, et des relations humaines mènent à une insatisfaction générale des travailleurs, qui ne parviennent pas à s'identifier à leur emploi; laquelle insatisfaction se manifeste entre autres par l'absentéisme et le roulement de la main-d'oeuvre, aux maladies industrielles et aux accidents de travail, autant d'éléments qui viennent freiner la croissance de la productivité.

Une enquête faite auprès de près 300 travailleurs âgés en moyenne (en majorité féminin) de 25 à 26 ans oeuvrant dans un département de couture d'une usine de textile révèle que :

- 60% des travailleurs sont insatisfaits de leur emploi
- 46.8% soutiennent que les représentants de l'employeur ne les considèrent pas en tant qu'être humain
- 91% des employés ont un emploi qui exige d'eux: qu'ils travaillent très vite et avec beaucoup de précision, qu'ils fournissent de gros efforts physiques, qu'ils effectuent des tâches très répétitives, qu'ils accordent une attention soutenue à leur travail, le tout avec beaucoup de dextérité manuelle.
- pour 73% des employés, le travail effectué ne demande aucune créativité. Il y a peu d'employés qui n'ont qu'à surveiller la machine ou l'outil avec lequel ils travail-



lent (27.5%), mais il y en a davantage, sans être une majorité, qui ne font que guider la machine ou l'outil (44.9%).

- 54.6% des employés n'ont pas leur mot à dire en ce qui concerne la détermination du contenu de leur travail et 72.5% affirment, qu'au travail, ils prennent rarement des décisions seuls. De plus, 92.1% n'ont pas la liberté de décider ce qu'ils font à leur travail.
- 31.9% des employés soutiennent qu'ils ont la responsabilité de décider de la façon de faire leur travail alors que, d'un autre côté, 78.4% aimeraient avoir la liberté de déterminer ce qu'ils font à leur travail et, 76.6% la façon de le faire.
- 60.2% des employés affirment que leur travail ne leur permet pas d'apprendre des choses nouvelles
- 71.9% soutiennent que le système de formation au travail ne permet pas de développer les capacités de l'employé au travail.
- 62% affirment qu'ils ne peuvent obtenir d'information relativement au système de formation au travail.

Selon l'Irat, il est à noter qu'environ 50% des travailleurs industriels sont rémunérés au rendement et que par conséquent ils ont un travail "robotisé" c'est-à-dire simplifié et répétitif.

Proposition 1: Les objectifs de la formation professionnelle

Les objectifs généraux de la formation professionnelle doivent consister:

- a) de permettre au travailleur d'accéder à une meilleure qualité de vie au travail (sans risque d'accident au travail, de maladie professionnelle et d'usure prématurée au travail), en vertu de laquelle il peut prendre des responsabilités, etc.;
- b) de lui permettre de s'ajuster aux changements technologiques constamment introduits dans l'entreprise;
- c) de lui donner tous les moyens d'accroître sa mobilité professionnelle et promotion individuelle;
- d) de s'adapter harmonieusement à son poste de travail.

La C.S.D. croit qu'il est essentiel d'en arriver à une notion élargie de la formation professionnelle. Outre la préparation à son métier ou à une technique, il faut faire en sorte que le travailleur soit préparé à tous les niveaux pour assumer des responsabilités, et non pas strictement au niveau professionnel. Il faut absolument que la formation professionnelle mette l'emphase sur autre chose que les simples connaissances techniques, domaine auquel elle s'est confinée dans le passé.

Si elle ne rencontre pas ces objectifs, la formation professionnelle n'aura aucun impact significatif sur le niveau de productivité. Or tel est le cas présentement: les priorités de l'Accord Québec-Canada en matière de formation professionnelle portent essentiellement sur un certain nombre de techniques spécifiques, négligeant totalement les autres déterminants de la position des travailleurs face à leur emploi. En somme, il faut absolument faire disparaître l'écart qui existe présentement entre l'enseignement donné et les exigences des entreprises et des attentes des travailleurs.

## 2.- Besoins du marché et formation professionnelle

Il est essentiel d'abord que la formation professionnelle soit ajustée aux besoins du marché.

Le régime de formation professionnelle institutionnelle prépare des compétences techniques sans tenir compte systématiquement des besoins qualitatifs et quantitatifs du marché, laissant le soin d'une part à l'entreprise d'absorber toute personne instruite en les formant suivant ses besoins, tout en étant aidé, si besoin était, par les programmes de formation professionnelle en cours d'emploi et confiant d'autre part cette responsabilité aux fonctionnaires fédéraux de déterminer les pénuries de main-d'oeuvre à satisfaire par la formation professionnelle.

Dans un contexte de crise socio-économique, il faut reconnaître que l'éducation professionnelle n'est pas utilisée de façon efficace. Par exemple, une récente étude du ministère du

Travail et de la Main-d'oeuvre a démontré d'abord que bon nombre de travailleurs n'oeuvrent pas dans leur domaine de formation: près de 60% des finissants du professionnel long et 80% de ceux du professionnel court, pour l'année 1977, travaillaient dans un secteur autre que celui pour lequel ils avaient reçu une formation institutionnelle.

**TABLEAU 2**  
**Situation des finissants un an après leurs études**  
**secondaires professionnelles,**  
**selon la durée du cours**

Correspondance entre le domaine d'étude et le domaine de travail	Répondants travaillant:	
	à temps complet	à temps partiel
<u>Professionnel long:</u>		
. même domaine (%)	42.6	34.2
. autre domaine (%)	57.4	65.8
<u>nombre total</u>	10,411	1,143
<u>Professionnel court:</u>		
. même domaine (%)	21.8	12.3
. autre domaine (%)	78.2	87.7
<u>nombre total</u>	1,255	138
<u>Professionnel supplémentaire</u>		
. même domaine (%)	37.5	8.3
. autre domaine (%)	62.5	91.7
<u>nombre total</u>	541	12

Source: Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Enquête auprès des finissants de juin 1977 de l'enseignement professionnel du niveau secondaire, mars 1979.

Sans généraliser ces chiffres à l'ensemble de la main-d'oeuvre, il en ressort clairement l'existence d'un problème au niveau des connaissances des besoins du marché du travail. La solution à ce problème se trouve dans une planification des besoins en main-d'oeuvre qui n'existe toujours qu'à l'état embryonnaire au Québec.

De plus, il est nécessaire de déterminer l'effet de l'éducation sur chaque emploi séparément et globalement. Cette évaluation de l'efficacité de l'éducation professionnelle doit être effectuée par les partenaires sociaux qui ont la responsabilité de déterminer les qualifications professionnelles.

#### Proposition II: Création d'un Office de main-d'oeuvre

La C.S.D. croit que l'Office de la main-d'oeuvre proposé dans la 1ère partie serait l'outil privilégié à mettre en place.

#### Proposition III: Obligation aux employeurs

La C.S.D. propose que la nouvelle loi instituant l'Office oblige les entreprises à prévoir à court et moyen termes la quantité et la qualité de main-d'oeuvre requise pour répondre au roulement de leurs travailleurs, à leur retraite, etc. et à fournir ces renseignements à l'Office.

### 3.- Des mesures pour adapter la formation professionnelle

D'autres chiffres viennent confirmer les lacunes du régime actuel de formation professionnelle; mentionnons entre autres, à partir des données tirées des tableaux 3, 4 et 5 que:

- a) plus de 80% des travailleurs ne détiennent pas de formation à caractère professionnel
- b) près de 40% de ces mêmes travailleurs ne possèdent ni diplôme, ni certificat
- c) près de 90% de la main-d'oeuvre ne fréquente pas l'école.

TABLEAU 3  
Répartition de la main-d'oeuvre selon la dotation en  
formation professionnelle au Québec en 1971

	% DE CEUX	
	ayant terminé un cours de formation professionnelle	n'ayant pas terminé un cours de formation professionnelle
Travailleurs	17.1	82.9
Chômeurs	14.1	85.9
Main-d'oeuvre totale	16.8	83.2

Source : Annexe, Tableau A 1.

TABLEAU 4  
Importance des sans diplômes ou certificats parmi  
la main-d'oeuvre ayant une scolarité allant  
de la 11e année au post-secondaire non-  
universitaire  
Québec 1976

	% des sans diplômes ou certificats
Groupe des «11 à 13 années»	32.3%
Groupe des «post-secondaire non-universitaire»	49.7%
Moyenne des deux groupes	39.8%

Source: Annexe, Tableau A 2.



**TABLEAU 5**  
**Répartition de la main d'oeuvre selon la fréquentation-**  
**scolaire en 1976**

	MAIN-D'OEUVRE		
	Total	Travailleurs	Chômeurs
Fréquentant l'école			
- à plein temps	6.9	5.7	21.4
- à temps partiel	5.7	5.9	4.1
- total fréquentant	12.6	11.6	25.6
Ne fréquentant pas l'école	87.4	88.4	74.4
<b>TOTAL</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Source Annexe, Tableau A 3.

A vrai dire, il n'y a rien de surprenant dans ces chiffres lorsqu'on constate jusqu'à quel point l'organisation actuelle des programmes répond mal aux besoins des travailleurs et de l'entreprise.

D'abord, la conception traditionnelle des programmes de formation professionnelle nous semble complètement inadaptée. On a là une manifestation du fait que l'ensemble de ces programmes n'ont jamais été conçus autrement qu'en modifiant le système d'éducation qui s'adresse aux jeunes, sans considérations pour de nombreuses situations spécifiques à l'univers des adultes.

#### Des problèmes:

- En pratique, on constate que les programmes de formation ne préparent pas les gens à comprendre leur contexte socio-économique. Globalement, les connaissances du monde économique et social demeurent le fait d'une minorité; pourtant, tous sont confrontés à des phénomènes comme le chômage ou l'inflation. De même, les adultes jouent divers rôles socio-économiques; pourtant, ces questions ne rejoignent ni la formation générale, ni la formation professionnelle spécifique.
- Ce contexte socio-économique comporte aussi des aspects propres aux secteurs de travail et aux professions. Par exemple, il est assez inconcevable de constater que malgré une scolarité donnée et malgré un programme de stages,

les infirmiers et infirmières auxiliaires de la santé, après avoir fini leur cours, ne connaissent pas le réseau des Affaires sociales, les différents types d'institutions, l'organisation des services, les conditions de travail, etc. Ou encore, les jeunes ayant acquis une formation dans les métiers de la construction, ne connaissent pas la réglementation de l'embauche.

- Le vécu des travailleurs les amène en effet à développer un mode d'appréhension de la réalité totalement différent de celui auquel fait appel l'enseignement traditionnel. Pas étonnant par exemple qu'ils se sentent tout à fait perdus à l'intérieur de programmes qui reposent sur des raisonnements déductifs alors que leur structure mentale les incite à fonctionner de façon plutôt inductive.

Finalement, toujours au niveau de ce constat d'échec, il est indispensable de souligner que certains groupes vivent une situation encore plus pénible à l'égard de l'accès à la formation professionnelle. Nous tenons pour notre part à insister sur le sort des travailleurs âgés (de 50 ans et plus), ceux-là mêmes qui ont financé en bonne partie la réforme du système d'éducation durant les années '60. Pour plusieurs raisons, ils demeurent complètement extérieurs aux programmes de formation, malgré des besoins criants. D'abord, ils sont généralement démobilisés face à l'accumulation de changements technologiques qu'ils ont dû subir durant toute leur vie, adoptant une attitude de résignation face à une évolution technique devant laquelle ils se croient tout à fait impuissants. Bien souvent aussi, affectés par une usure prématurée de leur santé imputable aux conditions de travail dans lesquelles ils ont dû évoluer<sup>1</sup>, leur capacité

1) Voir l'appauvrissement des petits salariés, pour un indice de de l'ampleur de ce phénomène.

d'apprendre est gravement hypothéquée. Enfin, compte tenu de leur âge et de leurs valeurs, ils ne sentent pas toujours concernés par les programmes qu'on leur offre. On pourrait aussi parler du sort des travailleurs vivant hors des grands centres, pour qui l'éloignement physique et la faible densité de population créent des obstacles sérieux au niveau de l'accès à la formation professionnelle ou en recyclage.

Proposition IV: Pour une formation professionnelle qui développe la culture des travailleurs

La formation professionnelle des adultes doit viser à développer la culture humaine des travailleurs. A cette fin, on doit tenir compte des connaissances professionnelles relatives au milieu du travail du travailleur pour développer une compréhension approfondie des réalités socio-économiques dans lesquelles le travailleur évolue.

Il s'agit non seulement d'une "connaissance abstraite des faits sociaux et des principes qui président aux rapports des personnes vivant en société, mais aussi de connaissance concrète, vivante des phénomènes sociaux, tels qu'ils évoluent avec nous et que nous évoluons avec eux, tels qu'ils posent les conditions où les principes peuvent et doivent s'appliquer. Ces connaissances ne s'acquièrent pas simplement dans les livres par l'étude et la réflexion: il y faut la vie, le contact avec la vie, l'expérimentation dans la vie, bref l'action. Une culture humaine exige l'action sociale, seule introduction à la connaissance complète des faits sociaux". (Extrait du volume: Le peuple et la culture, par J. Folliet)

Proposition V: La formation professionnelle doit être axée sur l'amélioration de la qualité de vie au travail

Outre l'adaptation à un poste de travail, à la formation spécialisée, programmes qui doivent être mis en place, l'O.C.T. propose que la formation professionnelle dans l'industrie soit axée sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, par l'étude approfondie des problèmes techniques et sociaux qui se posent dans l'entreprise, dans le but de hausser la productivité et de réduire les conflits sociaux et aussi de développer une participation active au travail. Envisagée dans cette perspective, cette formation professionnelle élargie vise à étudier:

- la meilleure adaptation des produits aux besoins
- la meilleure technologie
- la meilleure organisation technique du travail
- la meilleure organisation sociale du travail.

Compte tenu:

- a) de l'obligation d'assurer en vertu de la loi de la santé et sécurité au travail, une formation, un entraînement et une supervision pour éliminer les risques d'accidents de travail et les maladies professionnelles;
- b) de l'amélioration du poste de travail conformément à l'ergonomie;
- c) de l'objectif de la QVT qui cherche à optimiser la relation entre le système social et technique de l'entreprise pour accroître la productivité.

C'est en somme l'étude des difficultés rencontrées et des améliorations à apporter dans le processus de fabrication. Ces moyens d'étude existent, il s'agit de les organiser et de développer cette volonté collective: patrons et travailleurs, cadres pour les mettre en oeuvre.

Proposition VI: Stages dans l'entreprise

La C.S.D. propose que des stages d'étude soient organisés à l'intérieur des entreprises. Que ces stages soient organisés conjointement entre les syndicats et l'employeur.

Proposition VII: Financement

La C.S.D. propose que tout employeur embauchant un minimum de 20 salariés soit tenu de concourir financièrement au développement de la formation professionnelle des adultes. Tout employeur doit avoir le choix entre payer un impôt supplémentaire ou favoriser le développement de la formation professionnelle dans son entreprise et hors entreprise en déléguant des salariés de son entreprise dans des organismes ou institutions extérieures. Lorsqu'un employeur choisit la deuxième option, il doit respecter certains critères de qualité professionnelle qui sont sous la surveillance de l'Office. Il doit de plus faire rapport de ces activités. L'impôt supplémentaire doit être versé à un fonds d'assurance professionnelle administrée par l'Office.

Proposition VIII: Pour une université adaptée aux besoins socio-économiques des travailleurs

La C.S.D. propose que les Universités instituent un département spécialisé de formation socio-économique pour les travailleurs.

Que des stages de formation soient organisés conjointement avec les organisations syndicales et les responsables universitaires, selon les besoins des travailleurs et une pédagogie adaptée.

Que cette formation soit réalisée dans le cadre des congés-éducation.

Proposition IX: Concernant les auxiliaires familiales

Que le cours d'auxiliaire familiale soit obligatoire pour tous les employés à l'emploi des C.L.S.C., et soit réalisé pendant les heures de travail.

Proposition X: Concernant les infirmières auxiliaires

- Que des stages pratiques établis dans les établissements soient organisés par entente tripartite entre l'établissement, la polyvalente et les syndicats.

- Que les cours en formation institutionnelle soient donnés par des infirmières auxiliaires.

- Que les cours soient préparés par la Corporation avec le Ministère et la polyvalente.
- Que les cours soient uniformisés.
- Que, suite au décret 1423-8 sur les actes délégués, déterminant la fonction des infirmières auxiliaires, des cours de recyclage soient dispensés dans tous les établissements.

Proposition XI: Concernant les puéricultrices

- Que les cours professionnels qui avaient été suspendus soient de nouveau offerts aux puéricultrices.



- Que les cours soient préparés par la Corporation avec le Ministère et la polyvalente.

- Que les cours soient uniformisés.

- Que, suite au décret 1423-8 sur les actes délégués, déterminant la fonction des infirmières auxiliaires, des cours de recyclage soient dispensés dans tous les établissements.

Proposition XI: Concernant les puéricultrices

- Que les cours professionnels qui avaient été suspendus soient de nouveau offerts aux puéricultrices.

#### 4.- Formation professionnelle et promotion individuelle

On trouvera tout aussi normal qu'une majorité de travailleurs demeure en dehors du circuit de la formation professionnelle si on réalise la lourdeur de la charge que représente pour eux la fréquentation d'une institution scolaire. Il faut bien se rendre compte que les cours du soir sont une activité qui s'ajoute à une tâche de travail souvent très exigeante. Sur les simples plans physiques et psychologiques, la fatigue accumulée dans la journée réduit considérablement la capacité d'apprentissage, puis par la suite la motivation même à suivre de tels cours, les résultats étant décevants.

Une solution à ce problème pourrait être l'inscription de jour mais elle n'est pas toujours praticable en raison du coût d'option énorme qu'elle comporte la plupart du temps. Fréquenter l'école de jour implique premièrement dans le système actuel renoncer à son unique source de revenus. De même, en abandonnant ainsi son poste, le travailleur s'expose à perdre des acquis et des droits qui ont un impact non-négligeable sur son salaire et sa sécurité d'emploi: à son retour sur le marché du travail, il risque de se trouver dans une position pire qu'à son départ, bien qu'il détienne une meilleure formation. La seule véritable solution à ces problèmes réside dans l'instauration d'un régime de congé-éducation durant lequel le travailleur est rémunéré et conserve tous ses privilèges face à son emploi. Sans cela, le retour aux études demeurera l'affaire d'une élite.

Proposition XII: La C.S.D. propose de prendre la formation sur le temps du travail

Pour s adresser au grand nombre, et non seulement à une minorité privilégiée et déjà sensibilisée aux mérites de l'éducation, la formation professionnelle institutionnelle destinée aux adultes devrait être comprise dans le temps du travail. Sinon, et en l absence d'une formule institutionnalisée de congé-éducation, ce type de formation risque d être perçue comme une utilisation parmi d'autres des temps libres. En corollaire, le temps consacré à la formation par le travailleur devrait être rémunéré, d'autant plus que l'individu en cause n'est pas le seul à retirer des bénéfices de la productivité accrue que lui procure cette addition à son bagage de connaissances. Comme on l'affirmait précédemment, la formation professionnelle représente une source d'enrichissement. La rétribution de ce qui contribue à créer des richesses devant être assurée par ceux qui en profitent, il serait équitable que l'Etat et les entreprises participent à la rémunération du temps consacré à la formation professionnelle.

La C.S.D. propose que:

tout salarié inscrit à un programme de formation bénéficie d'une réduction minimale de trois heures de son horaire de travail, sans baisse de salaire.

### IIIe PARTIE: LA FORMATION SYNDICALE

Dans l'ensemble de la formation socio-culturelle, la formation syndicale occupe une place importante. Quel est le rapport entre la formation syndicale et celle des adultes? Quelles lois régissent le développement de la formation syndicale? Quels sont ses objectifs? Son programme? Ses problèmes? Puis une proposition sur le financement.

La formation des adultes ou formation permanente n'est pas une notion nouvelle pour le mouvement syndical, car elle est un outil de promotion collective au même titre que la revendication et qui prend son origine dans l'histoire même du mouvement ouvrier et syndical. C'est par l'action collective pour l'émancipation des travailleurs pour de meilleures conditions de travail et de vie, pour le respect de leur dignité, pour une prise en charge de leur responsabilité, que les travailleurs ont réalisé depuis plus de 100 ans que cette action de formation et de culture était indispensable.

#### Culture et action

Ce bref rappel historique a pour but de souligner certaines lois qui régissent le développement de la formation syndicale. Pour les militants syndicaux, c'est l'action quotidienne qui permet l'accès à la culture, par l'exercice d'une responsabilité (à titre de dirigeant, de délégué de département, responsable de la santé et sécurité, etc.) qui fait découvrir les exigences d'une compétence à parfaire: par la formation. Culture et action sont intimement liés: ces deux pôles englobent à la fois cette volonté d'élargir et approfondir des connaissances de toutes sortes qui sont liées

à cette volonté de maîtriser leur vie militante quotidienne. Enfin pour que cette action et culture soient créatrices, il lui faut un support indispensable pour en assurer son épanouissement et éviter le découragement. Ce support c'est l'organisation syndicale qui lui donne, par une réflexion qui lui permet d'éclairer son action et de la repenser sans cesse.

### BUT GENERAL

La formation syndicale a pour but de permettre aux militants d'acquérir la compétence nécessaire à l'exercice des responsabilités qu'ils ont à assumer.

Il n'est pas utile d'énumérer la diversité et le volume des tâches. Elle s'exerce au niveau de l'entreprise, du secteur, de la région et de la nation. A la C.S.D., il y a un minimum de 2,000 militants qui assument ces diverses responsabilités au sein de l'organisation et qui sont disséminées sur l'ensemble du territoire québécois. Annuellement, il y a un roulement de près de 30% des militants.

### Quelques problèmes

Il a fallu mettre au point un programme diversifié, constamment mis à jour, et une organisation éducative décentralisée régionalement, sectoriellement, localement parfois, et centralisé provincialement. Cela nécessite la constitution de nombreuses équipes d'animation et d'éducation, un équipement matériel et pédagogique important. Nous devons constamment renouveler nos animateurs bénévoles. Nous vivons tous les problèmes de

méthodes à adapter à des travailleurs, riches de leur expérience et de leur soif de connaissances, mais n'ayant souvent qu'un bagage scolaire relatif et partagées entre leurs responsabilités militantes leurs activités professionnelles et familiales.

Nous vivons crucialement les problèmes du temps de la formation à dégager sur les heures de travail et aussi de loisirs.

Tout cela entraîne un problème financier important qui se pose différemment selon la taille des syndicats. Etant constitué majoritairement de syndicats comptant moins de cent membres, ces syndicats ont une difficulté réelle à déléguer régulièrement leurs militants aux sessions de formation qui ont lieu pendant les heures de travail.

Les subventions que nous recevons et du fédéral et du provincial se chiffrent à \$88,000.00 par année depuis deux ans, alors que la C.S.D. doit déboursier plus de \$180,000.00 par année pour l'organisation de programmes de formation. A l'exception des subsides de la Commission de la santé et sécurité (100,000.00 en 1980) qui sont versées aux travailleurs-étudiants pour combler la perte de salaire pour participer à des sessions d'étude sur les heures de travail, les syndicats sont tenus d'assumer tous les frais relatifs à la formation. En 1980, les syndicat affiliés ont dû déboursier plus d'un demi million à cette fin. Les employeurs n'en assument aucune partie, même s'ils consentent, contractuellement, à la libération des travailleurs pour cette fin. Généralement les syndicats financent l'éducation syndicale, à même de la cotisation qu'ils perçoivent à la source.

## Les objectifs

Voici un extrait explicatif de nos objectifs.

Permettre aux militants d'acquérir la compétence...  
qu'entendons-nous par là?:

- Par compétence, nous entendons, non seulement une somme de connaissances concernant une ou plusieurs questions précises, mais l'aptitude à situer des fonctions et des responsabilités précises, modestes même, dans un ensemble, autrement dit, de dominer des problèmes.

C'est d'ailleurs là un des éléments d'une culture authentique. Non pas tout connaître, c'est de l'encyclopédie, mais situer à sa place, avoir conscience des interdépendances qui existent entre plusieurs questions. Cela est essentiel au point de vue économique, juridique, technique, social, et en ce qui concerne l'organisation de l'entreprise surtout lorsqu'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples, etc.

- Etre compétent, ce n'est pas seulement savoir quelque chose, avoir des idées, c'est aussi être capable de communiquer, de transmettre, d'où l'importance surtout pour les militants ouvriers de perfectionner leurs moyens d'expression écrits et oraux.

- Enfin, la formation ne s'acquiert pas seulement en réunions d'études - ce sont des moments privilégiés - mais aussi par la capacité de travail personnel et de travail collectif.

D'où la nécessité de donner des méthodes, des habitudes de travail personnel: réflexion, objectivité devant les faits, réflexe de contrôle, de comparaison, habitude de lire, de noter, de classer ses documents. Le travail collectif consiste à: savoir participer et donc préparer une réunion, se partager les tâches, travailler dans le cadre d'objectifs, de délais, d'un plan de travail, etc.

A travers tout cela, passe d'ailleurs une formation du caractère, de la maîtrise de soi, une recherche de la méthode.

Pour acquérir cette formation, contenu et méthode sont liés. Deux notions essentielles guident notre effort: progression et continuité.

#### PROGRAMME DE 1980-81

Il est présenté en annexe.



Proposition XIII: Le financement de la formation syndicale

Le MEQ verse actuellement aux organisations syndicales des subventions destinées au financement de leur programme de formation dispensé aux travailleurs.

Le calcul du quantum des subventions qui est alloué aux diverses organisations correspond à un per capita de \$1.00 sur la base du membership cotisant.

Il est impératif que cette règle de calcul soit abandonnée, ou tout au moins, qu'on en corrige rapidement l'inéquité qu'elle engendre.

Car l'application de ce mode d'allocation, pour une organisation de la taille de la C.S.D., est bel et bien inadéquate, inéquitable. Si modeste soit-elle au plan numérique, comparée à d'autres organisations, la C.S.D. n'en demeure pas moins une organisation numériquement importante en soi. Ce qui revient à dire qu'elle n'est pas en mesure, en vertu d'un tel mode, de jouir d'un minimum vital propre à financer ses besoins en formation.

Un coup d'oeil attentif sur l'expérience des deux dernières années du Centre de formation de la C.S.D. révèle que le Centre a accueilli environ 4,000 travailleurs. Ce qui représente 5% de son membership cotisant.

En 1979-80, la C.S.D. a reçu \$52,000 en subvention du MEQ. Il est clair que c'est insuffisant et que c'est là une démonstration concrète que ce mode de calcul contrevient à l'objectif visé

par le MEQ de favoriser la formation syndicale en n'allouant pas les ressources financières essentielles à la mise en place d'un programme de formation sérieux.

En dénonçant ce mode de calcul du \$1.00 per capita cotisant, la C.S.D. n'entend pas réclamer seulement un quantum plus élevé et en correspondance avec les obligations financières qui découlent de ses activités réelles, elle entend réclamer aussi une révision pure et simple de l'esprit qui anime le principe d'une pareille modalité.

Ce qui nous paraît fondamental à la C.S.D., c'est un mode d'allocation dont le quantum respecte l'effort de formation, plutôt que l'inverse.

C'est un secret de polichinelle de dire que ce qui prévaut actuellement, c'est que les organisations syndicales soient tenues de présenter un programme dont l'ampleur rencontre les sommes dont elles peuvent jouir potentiellement. Le programme est justifié et taillé à la mesure du mode de calcul d'allocation.

Si le mode d'allocation actuel favorise sûrement une gestion confortable du budget de la DGEP sous le couvert d'une objectivité bien rassurante, il n'en demeure qu'il fait fi à l'effort de formation effectivement rendu, comme des besoins de base.

Qu'on retienne seulement que la question du programme de formation réalisé par la C.S.D. commande un responsable à temps plein, assisté d'une secrétaire. Que les cours nécessitent un personnel d'animateurs affectés à cette tâche. Que la partici-

pation des travailleurs à ces cours est conditionnée par leur libération de leur emploi pour activités syndicales et est conséquemment sujette à rémunération. Que le programme de formation nécessite du matériel didactique (conçu et produit par la C.S.D.), de l'équipement pédagogique et engendre des frais divers (location de salles, frais de transport, etc.).

#### Minimum vital d'opération

Il y aurait donc lieu de formuler un mode d'allocation qui reconnaisse aux organisations syndicales un "minimum vital d'opération" par l'instauration d'un certain nombre de critères normatifs correspondant à cette dimension pratico-pratique. C'est-à-dire l'idée d'une subvention fondée sur la notion de coût par élève inscrit par cours suivant un objectif de participation assumé (% du membership) auquel s'ajouterait le coût d'opération de l'appareil de service requis pour atteindre cet objectif.

Cette idée de "minimum vital d'opération" est fondamentale. Et le calcul des subventions devrait en tenir compte désormais.

En pratique, actuellement, ce sont les travailleurs syndiqués et en provenance des unités d'accréditation les plus fortunées (dont le nombre excède 100 travailleurs) qui peuvent avoir accès à cette formation étant donné le coût de revient trop élevé d'un tel programme. Finalement, le travailleur syndiqué à une centrale syndicale numériquement plus petite a moins de chance d'accéder à une formation subventionnée par le MEQ que son confrère appartenant à une organisation plus importante. C'est

là qu'on découvre le caractère nettement discriminatoire du mode de calcul en vigueur. Ce qui est une entorse au droit des travailleurs d'être syndiqués à l'association syndicale de leur choix.

Le fait étant que les besoins financiers en formation ne sont pas proportionnels à la taille d'une organisation, il y a donc lieu de modifier le mode actuel de calcul des subventions parce qu'il repose justement sur cette conception erronée qu'il y a proportionnalité.

## IVe PARTIE: LE CONGE-EDUCATION REMUNÉRÉ

### Proposition XIV: Le congé-éducation rémunéré

Les principes fondamentaux qui devraient guider une nouvelle politique québécoise d'éducation permanente des travailleurs reposent sur l'idée d'un cadre d'intervention général ayant comme objectif principal de favoriser l'accessibilité des travailleurs à des programmes de formation par une aide financière appropriée.

Le principe de l'accessibilité à la formation suppose trois éléments conditionnels:

- l'institution du congé-éducation rémunéré;
- subventionner le travailleur lui-même;
- subventionner l'institution d'accueil choisie par le travailleur.

Le droit au congé-éducation rémunéré doit être garanti à l'intérieur d'une loi-cadre qui en circonscrirait les conditions particulières d'exercice.

Cette loi-cadre pourrait largement s'inspirer d'ailleurs des mesures analogues promulguées en Suède ou en Allemagne par exemple.

L'essentiel, c'est que cette loi-cadre dessine les orientations fondamentales du congé-éducation en protégeant d'une part les droits du travailleur-étudiant par rapport à son emploi et

d'autre part, en consacrant l'universalité des conditions d'admissibilité à l'exercice de ce droit. La C.S.D. réclame une durée minimale de quinze (15) jours par année pour la formation socio-culturelle et une durée plus étendue pour la formation professionnelle en institution.

L'expérience vécue dans certains pays où le congé-éducation rémunéré est une pratique courante, surtout là où ce droit est exercé sans le support d'une loi générale (clause de congé-éducation rémunéré négociée dans les contrats collectifs de travail), démontre que cette pratique favorise surtout la classe de travailleurs qui jouissent déjà d'une scolarité poussée et les cadres.

Aussi toute loi-cadre devrait-elle conséquemment être suffisamment éloquente pour asseoir les conditions essentielles à une accessibilité universelle à la formation permanente, c'est-à-dire qui garantit au travailleur le plus démuné une chance égale à cette formation.

Cette loi-cadre devrait également consacrer le libre choix du travailleur au programme de formation auquel il aspire et à l'institution qu'il désire fréquenter.

En dernier lieu, toute organisation syndicale qui dispose d'un centre de formation et qui dispense un programme de formation à ses membres devrait être reconnue comme institution admissible à des subventions au même titre que les autres institutions traditionnellement reconnues à ce titre.

Ces quelques énoncés prescrivent le caractère de ce droit à la formation permanente pour tous les travailleurs.

Bien qu'il soit difficile d'apprécier à partir de cette esquisse la dimension financière d'une telle loi-cadre et de la politique générale qui lui donnera corps, deux principes sacrés doivent être respectés:

comme ce droit appartient à l'individu, il est essentiel que ce soit le travailleur d'abord qui soit admissible à une aide financière, et non pas son employeur. (bourse d'études couvrant l'équivalence du revenu d'emploi, frais de scolarité et de transport, matériel, etc.).

L'institution choisie par le travailleurs-étudiants doit être également admissible à une aide financière d'appoint étant considéré le caractère particulier de la formation permanente par rapport à l'éducation conventionnelle.

### Les caractéristiques

Selon le B.I.T., deux caractéristiques et conditions essentielles doivent définir le congé-éducation rémunéré, à savoir qu'il s'agit d'un véritable congé et en même temps un congé rémunéré.

Tout d'abord, le travailleur doit être libéré pendant les heures normales de travail, quel que soit son statut dans l'entreprise et la formation à suivre et cela même si l'intérêt pour l'entreprise ne paraît pas évident. De plus l'autorisation d'absence ne doit pas impliquer aucune conséquence préjudiciable sur les conditions d'emploi et de travail du travailleur. En second lieu, le coût de l'opération ne doit pas être supporté par le travailleur.

Quant au champ d'application, il devrait être ouvert à tous les travailleurs.

Quant aux objectifs généraux, il faut tout d'abord qu'on reconnaisse le droit au développement social et culturel du travailleur, y compris sa formation syndicale et, en second lieu l'acquisition et le perfectionnement des qualifications professionnelles.



## CONCLUSION

Selon l'expérience internationale, le succès des programmes de congé-éducation rémunéré repose en grande partie sur l'information diffusée aux travailleurs et sur la valeur de l'orientation qui peuvent leur être données.

Le Comité exécutif de la C.S.D.

Janvier 1981

ANNEXE

**TABLEAU A 1**

**Dotation en formation professionnelle de la main-d'oeuvre  
au Québec en 1971**

	Main-d'oeuvre n'ayant pas ter- miné un cours de form. prof.	Main-d'oeuvre ayant terminé un cours de formation professionnelle selon l'année de terminaison						Main-d'oeuvre totale
		avant 1946	1946- 1955	1956- 1960	1961- 1965	1966- 1971	TOTAL	
<b>Travailleurs</b>								
. hommes	1,098,995	36,710	43,825	34,785	43,605	83,250	242,175	1,341,165
. femmes	573,310	13,905	12,290	9,505	18,840	48,860	102,690	676,000
. <u>total</u>	1,672,305	50,615	56,115	44,290	62,445	132,110	344,865	2,017,165
<b>Chômeurs</b>								
. hommes	124,280	2,310	1,935	1,585	3,010	13,805	22,655	146,930
. femmes	69,460	660	735	650	1,275	5,965	9,280	78,740
. <u>total</u>	193,740	2,970	2,670	2,235	4,285	19,770	31,935	225,670
<b>Main-d'oeuvre</b>								
. hommes	1,223,270	39,025	45,775	36,370	46,615	97,060	264,830	1,488,095
. femmes	642,770	14,565	13,015	10,155	20,110	54,125	111,970	754,740
. <u>total</u>	1,866,040	53,590	58,790	46,525	66,725	151,185	376,800	2,242,835

Source: Statistique Canada, catalogue 94-772.

Note: Les arrondissements font en sorte que certains totaux et sous-totaux peuvent ne pas correspondre parfaitement.

**TABLEAU A 2**  
**Niveau de scolarité de la main-d'oeuvre**  
**au Québec en 1976**

DERNIÈRE ANNÉE DE SCOLARITÉ TERMINÉE:	Travailleurs	Chômeurs	Main-d'oeuvre totale
1. Moins de 5 années	85,110	6,230	91,340
2. De 5 à 8 années	541,640	36,770	578,410
3. 9 et 10 années	409,550	38,085	447,635
4. De 11 à 13 années			
4.1 sans certificat ou diplôme	163,985	15,770	179,755
4.2 avec certificat ou diplôme	349,105	27,620	376,725
4.3 au total	513,090	43,390	556,480
5. Post-secondaire non-universitaire			
5.1 sans certificat ou diplôme	191,440	18,900	210,340
5.2 avec certificat ou diplôme	200,475	12,790	213,265
5.3 au total	391,915	31,690	423,605
6. Universitaire	537,075	47,310	584,385
7. TOTAL	2,478,380	203,475	2,681,855

Source: Statistique Canada, catalogue 94.806.

Notes: Les arrondissements font en sorte que certains totaux et sous-totaux peuvent ne pas correspondre exactement. D'autre part, certains individus ayant atteint le niveau CEGEP peuvent être inclus dans la catégorie «universitaire» plutôt que «post-secondaire non-universitaires».

**TABLEAU A 3**  
Fréquentation scolaire de la main d'oeuvre  
du Québec en 1976

	Travailleurs	Chômeurs	Main-d'oeuvre totale
1. Fréquentant l'école			
1.1 à plein temps			
1.1.1 aux niveaux primaires et secondaires	44,890	7,740	52,630
1.1.2 aux niveaux post-secondaires non-universitaires et universitaires	96,225	35,905	132,130
1.1.3 total à plein temps	141,115	43,645	184,760
1.2 à temps partiel	145,785	8,395	154,180
1.3 total, fréquentant l'école	286,900	52,040	338,940
2. Ne fréquentant pas l'école	2,191,485	151,430	2,342,915
3. Grand total	2,478,380	203,475	2,681,855

Source: Statistique Canada, catalogue 94-806.

Note: Les arrondissements font en sorte que certains totaux et sous-totaux peuvent ne pas correspondre exactement.