

Avis du
Conseil du statut
de la femme

Des besoins des
citoyennes et des
travailleuses en
formation continue :
Commentaires sur le
*Projet de politique
de l'éducation des
adultes dans une
perspective de
formation continue*

Septembre 2001

Le présent avis a été adopté par les membres du Conseil du statut de la femme lors de l'assemblée du 20 septembre 2001.

Les membres du Conseil étaient alors Diane Lavallée, présidente, Michèle Taïna Audette, Lyse Brunet, Claire Deschênes, Ghyslaine Fleury, Christine Fréchette, Danielle Labrie, Chantal Maillé, Micheline Simard, Carolyn Sharp et Denise Trudeau.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication sont autorisées, à la condition d'en mentionner la source.

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

Recherche et rédaction
Lucie Desrochers

Révision et soutien technique
Francine Bérubé

Conseil du statut de la femme
Service des communications
8, rue Cook, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5J7

Téléphone : (418) 643-4326
Téléphone : 1 800 463-2851
Télécopieur : (418) 643-8926
Internet : <http://www.csf.gouv.qc.ca>
Courrier électronique :
publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal — 2001
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-38294-3

© Gouvernement du Québec

RÉSUMÉ

C'est en ayant à l'esprit les besoins particuliers des femmes et la diversité de leurs situations que le Conseil du statut de la femme (CSF) soumet ses commentaires concernant le *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*. Ce projet est présenté conjointement par le ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse et le ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale.

Le CSF a deux critiques principales à formuler au regard du projet de politique. D'abord, l'aspect formation professionnelle prend un espace démesurément large par rapport à la formation générale. La politique devrait donc être renforcée sur ce point et viser plus explicitement l'enrichissement culturel de la population. Le CSF insiste aussi pour que le texte final de la politique énonce clairement l'intention du gouvernement d'appliquer, pour l'ensemble des actions posées en matière d'éducation des adultes, l'analyse différenciée selon les sexes.

Par l'entremise de la politique de l'éducation des adultes, on entend stimuler la demande de formation. Le Conseil du statut de la femme est d'accord avec cette orientation. Une telle approche aura le succès escompté : 1) si les différents acteurs engagés dans la mise en œuvre de la politique sont à l'écoute des groupes de personnes les plus susceptibles d'exprimer des besoins particuliers, tels les analphabètes, les chefs de famille monoparentale, les femmes autochtones et les immigrantes; 2) si les acteurs choisissent les moyens les mieux adaptés à leurs situations particulières.

La formation professionnelle intéresse également le CSF. Selon le rapport d'activités du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, moins la masse salariale d'une entreprise est importante, moins les employeurs offrent de la formation en emploi. Le Conseil propose donc que cette loi impose la constitution d'un comité représentatif des différentes catégories de travailleuses et de travailleurs dans l'entreprise afin de voir à la répartition des fonds destinés à la formation. Aussi, afin de reconnaître le droit des travailleuses et des travailleurs à la formation continue liée à l'emploi, le CSF suggère d'inclure dans la Loi sur les normes du travail le droit au congé pour fins d'éducation avec protection de l'emploi. En ce qui a trait à la situation particulière des travailleuses et des travailleurs autonomes, la rémunération qui leur est versée devrait être incluse dans la masse salariale de l'entreprise aux fins d'application de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre et le montant équivalent aux contributions obligatoires de l'employeur devrait être versé au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Finalement, pour enrayer la ségrégation professionnelle, le CSF propose de ne plus offrir aux femmes des parcours d'emploi stéréotypés. Et, dans les disciplines où les femmes sont nettement minoritaires, on devrait en plus implanter des programmes d'accès à l'égalité en éducation.

Afin que les Québécoises puissent compter sur un système de reconnaissance des acquis qui leur rende justice, il est nécessaire que les femmes soient associées à toute initiative

ayant pour objectif la bonification des processus existants ou la mise sur pied de nouveaux. Enfin, le processus de reconnaissance des acquis devrait être accessible à toutes les personnes, indépendamment de leur situation par rapport à l'emploi ou à leur intention plus ou moins immédiate de s'inscrire dans un parcours de formation ou d'intégration en emploi.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
CHAPITRE PREMIER — L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES .	7
CHAPITRE II — LA FORMATION DE BASE.....	9
CHAPITRE III — LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	13
3.1 Les femmes et le « 1 % ».....	14
3.2 La formation des travailleuses et des travailleurs autonomes	15
3.3 Une ségrégation professionnelle persistante	17
3.4 Le financement de la formation professionnelle	18
CHAPITRE IV — LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS	19
CHAPITRE V — LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE	21
CONCLUSION	23
BIBLIOGRAPHIE	25

INTRODUCTION

L'éducation constitue un facteur capital pour l'atteinte de l'égalité et de l'autonomie dans toutes les dimensions de la vie des femmes et leur permet de participer pleinement à la vie sociale, économique et politique de la collectivité.

Les femmes ont fait des progrès remarquables en ce qui a trait à la scolarité au cours des dernières décennies. Une part de ces avancées représente un rattrapage acquis principalement dans la foulée de la démocratisation de l'enseignement à l'occasion de la Révolution tranquille. Ces progrès sont aussi redevables au mouvement féministe qui valorise l'éducation comme moyen pour les femmes d'exercer un meilleur contrôle sur leur propre vie, notamment par la remise en question de la division traditionnelle des rôles entre les sexes et l'atteinte de l'autonomie économique.

Si cette situation est de nature à nous réjouir, il n'en demeure pas moins que beaucoup reste à faire pour que l'ensemble des femmes aient accès à la formation dont elles ont besoin pour matérialiser leurs projets personnels ou professionnels et pour atteindre une véritable égalité, notamment dans le monde du travail. De nouveaux efforts devront également être déployés afin que le système d'éducation et celui de la formation professionnelle soient épurés des éléments potentiellement discriminatoires à l'endroit des filles et des femmes.

Dans la population féminine québécoise, 13,2 % des femmes âgées entre 20 et 64 ans n'ont pas atteint le niveau de la 9^e année et plus d'une sur quatre n'a pas obtenu un certificat d'études secondaires¹. Par ailleurs, le ministère de l'Éducation estime que 23,9 % des jeunes filles de la génération actuellement à l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire n'obtiendront pas leur diplôme d'études secondaires au secteur des jeunes, que 20,9 % n'obtiendront pas leur diplôme au secteur des adultes avant l'âge de 20 ans et que 9,5 % ne toucheront jamais leur diplôme². On ne peut toutefois conclure de ces statistiques que ces non-diplômées ne possèdent pas des connaissances et des compétences qui se situent bien au-dessus de leur scolarité effective.

En outre, même si les filles se trouvent, sur certains points, avantagées par rapport aux garçons du point de vue de la scolarisation, il reste que leurs performances scolaires relativement favorables ne se traduisent pas nécessairement en bénéfices sociaux et économiques pour elles. Une division sexuelle du travail, tant dans la sphère privée que dans le monde du travail, se maintient au détriment des femmes et la persistante ségrégation professionnelle ne peut pas seulement être le résultat de l'addition de choix personnels éclairés. La répartition inégale des femmes et des hommes dans la hiérarchie des emplois, la présence particulièrement importante des femmes dans les emplois

¹ Statistique Canada. *Recensement 1996. Série « Dimensions ». Population active et travail non rémunéré des Canadiens*, CD-ROM, n° 94F0006XCB au catalogue, Ottawa, 1999.

² Ministère de l'éducation. *Indicateurs de l'éducation. Édition 2000*, Québec, le Ministère, Direction générale des services à la gestion, 2000, tableau 2.7.

précaires ainsi que l'écart entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes sont des caractéristiques tenaces du marché du travail.

Les femmes doivent en outre trouver dans les différents types de formation qui leur sont offerts des réponses à leurs besoins de développement et au maintien de la formation générale, afin qu'elles puissent développer leurs potentiels d'habiletés intellectuelles et pratiques et participer à la vie de leur communauté dans une optique de citoyenneté active.

C'est donc en ayant à l'esprit les besoins particuliers des femmes et la diversité de leurs situations que nous avons pris connaissance du *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue* et que nous soumettons nos commentaires.

Nous saluons d'abord, dans cette politique, une recherche de cohérence dans les différentes activités de formation destinées à la population adulte ainsi qu'une reconnaissance de la diversité des lieux et des formes de formation. Le gouvernement nous semble par ailleurs sur la bonne voie en cherchant, par une politique de l'éducation des adultes, à stimuler la demande de formation, autant dans une perspective de formation personnelle que professionnelle, afin de rehausser le niveau général de la scolarité de la population québécoise.

Nous avons cependant deux critiques principales à formuler au regard du projet de politique.

Nous estimons d'abord que l'aspect formation professionnelle prend un espace démesurément large par rapport à la formation générale. Non pas que nous contestions les besoins dans le domaine de la formation en fonction de l'emploi, mais il nous semble que l'on traite assez peu de la formation en lien avec des projets personnels de développement des connaissances. **La politique devrait donc être renforcée sur ce point et viser plus explicitement l'enrichissement culturel de la population.**

Enfin, le projet de politique, peut-être à cause d'une rédaction qui se veut inclusive, ne reconnaît que très timidement les différences pourtant nombreuses qui existent entre la situation des femmes et celle des hommes quant à leurs besoins respectifs de formation, quant à l'offre qui leur est faite et quant aux conséquences des lacunes à ce chapitre. Dans les pages qui suivent, nous élaborerons sur la situation et les attentes plus particulières des femmes.

CHAPITRE PREMIER — L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES

Le projet de politique soumis à la consultation montre une sensibilité aux différences entre la situation des femmes et celle des hommes et une volonté d'en tenir compte dans l'offre de formation. Toutefois, l'approche retenue nous semble trop morcelée. En effet, dans le document, on formule ainsi les préoccupations particulières relativement à la population féminine :

- En page 7, après avoir fait état de quelques caractéristiques de la situation des femmes dans le marché du travail, il est mentionné que l'offre de formation doit tenir compte du sexe des travailleurs et que l'État a le devoir de se préoccuper des inégalités existantes à l'égard de la main-d'œuvre, des entreprises et de la population adulte en général. Les auteurs reconnaissent que le sexe est une variable susceptible de produire des inégalités auxquelles l'État entend accorder une attention particulière afin de les aplanir, surtout en matière de formation professionnelle.
- Aux pages 16 et 17, on s'intéresse à différents groupes, soit les jeunes sans qualification, les adultes handicapés et la population immigrante pour lesquels on préconise une approche différenciée selon les sexes. On ajoute « ainsi, une attention particulière pourrait être portée aux femmes qui vivent des situations différentes de celles des hommes³ ». L'énoncé est large, mais le contexte laisse croire que l'approche différenciée selon les sexes ne serait appliquée que lorsqu'il est question des groupes particuliers énumérés dans cette section.
- Dans le chapitre sur la formation de base (p. 23), on préconise, comme mesure envisagée, la fixation d'objectifs nationaux et régionaux en accordant une attention particulière à certains groupes de la population et en tenant compte de l'analyse différenciée selon les sexes.
- Enfin, on traite de l'importance de disposer de données fiables et ventilées selon les sexes afin de permettre une prise de décision plus judicieuse (p. 40). On peut alors déduire que ces données seraient compilées pour tout ce qui touche à l'éducation des adultes et, selon une vision optimiste, serviraient de base à la définition de l'offre de service.

Toutes ces mesures nous paraissent évidemment très positives. Il reste néanmoins que l'expression de la préoccupation des auteurs du projet de politique à vouloir enrayer les inégalités ne nous satisfait pas totalement. En effet, nulle part dans le document voyons-nous un engagement ferme à recourir à l'analyse différenciée selon les sexes de façon systématique pour l'élaboration de toutes les politiques ou de tous les programmes destinés aux adultes, qu'ils occupent ou recherchent un emploi ou, encore, qu'ils soient à la recherche d'une formation de base ou d'un rehaussement du niveau de leurs connaissances et de leurs compétences.

³ Ministère de l'éducation. *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, Québec, le Ministère, 2001, p. 17.

Afin que les décisions qui seront dorénavant prises dans le domaine de l'éducation des adultes répondent le plus adéquatement possible aux besoins des femmes, **le Conseil du statut de la femme estime nécessaire que la politique de l'éducation des adultes affirme clairement l'engagement du gouvernement d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes dans l'élaboration de toutes les mesures destinées à l'éducation des adultes, quels que soient la clientèle visée et le type de formation offert. Il est en outre essentiel que les résultats de cette analyse guident les différentes instances présentes dans le domaine de l'éducation des adultes dans l'offre de service à la population.**

CHAPITRE II — LA FORMATION DE BASE

Tout individu doit maîtriser certaines connaissances de base pour vivre en société. Certaines de ces connaissances sont essentielles comme fondement d'une formation spécialisée, alors que d'autres sont nécessaires à la compréhension du monde et à l'insertion sociale à titre de citoyenne ou de citoyen. Il appartient à l'école de dispenser ces savoirs fondamentaux qui, dans une société comme la nôtre, correspondent *grosso modo* au contenu des études primaires et secondaires.

La très grande majorité de la population québécoise détient ces connaissances de base; toutefois, dans le contexte d'évolution rapide des phénomènes sociaux et de la technologie, on ne peut plus affirmer que le diplôme d'études secondaires constitue un bagage définitif de connaissances et d'aptitudes. Si l'adaptation aux changements se fait, de façon générale, assez harmonieusement à travers les différentes activités professionnelles ou culturelles des adultes, certaines personnes auront besoin d'un soutien plus encadré afin d'atteindre, à l'âge adulte, un niveau de scolarité les rendant aptes à fonctionner en toute autonomie dans la société.

Une portion de la population requiert par ailleurs des attentions particulières quant à la formation de base et c'est pourquoi nous voulons attirer l'attention sur les besoins particuliers de quatre catégories de femmes, soit les analphabètes, les femmes chefs de famille monoparentale, les femmes autochtones et les immigrantes.

La politique montre déjà une sensibilité à l'égard de l'analphabétisme. Ce problème frappe une partie importante de la population adulte puisque, selon l'*Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes* de 1994, 23 % des hommes et 20 % des femmes de 16 ans ou plus au Canada se sont classés au plus faible niveau d'alphabétisation⁴. La même enquête révèle que c'est au Québec que les personnes sont les plus susceptibles d'éprouver des problèmes de lecture alors que 28 % d'entre elles se retrouvent à ce niveau. Les immigrantes et les immigrants représentent par ailleurs une portion relativement importante de la population canadienne peu alphabétisée; en 1994, 36 % de la population immigrante s'est classée au plus faible niveau de l'échelle comparativement à 18 % de la population non immigrante⁵.

Si les femmes présentent un meilleur profil que les hommes, elles forment toutefois la majorité de la clientèle en alphabétisation dans les commissions scolaires. La différence entre les femmes et les hommes tient principalement à des facteurs linguistiques et d'âge. En effet, alors que les femmes sont minoritaires parmi les élèves francophones et anglophones (45 %), elles représentent 61,1 % des allophones inscrits dans le programme

⁴ Les tâches rattachées à ce niveau consistent à appliquer de simples techniques de lecture, comme repérer un renseignement dans un texte.

⁵ Statistique Canada. *Les Canadiens peu alphabétisés*, n° 85F0033MIF au catalogue, Série de profils du Centre canadien de la statistique juridique, juin 2001, p. 3-4.

d'alphabétisation. On constate par ailleurs que les femmes sont majoritaires (67,9 %) parmi les élèves âgés de 50 ans et plus⁶.

Compte tenu de ce profil, nous ne pouvons qu'appuyer toutes les initiatives ayant pour objectif la lutte à ce phénomène qui handicape de trop nombreuses personnes.

On connaît aussi l'importance du soutien des parents dans l'apprentissage scolaire de leurs enfants. En ce sens, la qualité de la formation de base des femmes a un effet sur la scolarisation, voire sur les succès scolaires de leurs enfants, puisqu'elles assument encore la plus grande part des responsabilités liées à la vie familiale et que les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à élever seules leurs enfants.

Nous observons par ailleurs, dans la population féminine autochtone, un plus haut pourcentage de femmes qui n'ont pas complété une formation de base que dans l'ensemble de la population féminine québécoise. En effet, alors que 28,7 % des femmes âgées de 25 à 64 ans ne détiennent pas un diplôme d'études secondaires dans la population féminine québécoise en général, cette proportion atteint 33,1 % chez les femmes autochtones. Cette situation commande une attention particulière⁷.

Enfin, les femmes immigrantes peuvent, elles aussi, se retrouver dans une situation particulière eu égard à une formation de base qui leur permette de s'intégrer dans la société québécoise et y jouer pleinement leur rôle de citoyenne.

Le profil des immigrantes, à leur arrivée au Québec, est différent de celui des hommes. Elles sont moins souvent des immigrantes indépendantes et plus souvent que les hommes admises à titre de membres de la famille, particulièrement comme conjointes, mères ou grands-mères. On note également un important écart dans l'intention de participer à la population active entre les femmes et les hommes; en effet, alors que 84 % des immigrants admis entre 1996 et 2000 comptaient intégrer le marché du travail lors de leur arrivée, seulement 60 % des immigrantes ont manifesté une telle intention⁸.

Par l'entremise de la politique de l'éducation des adultes, on entend stimuler la demande de formation. Nous nous sommes déjà prononcées en faveur de cette orientation. Une telle approche n'aura le succès escompté que si les différents acteurs engagés dans la mise en œuvre de la politique sont à l'écoute des groupes de personnes les plus susceptibles d'exprimer des besoins particuliers et s'ils choisissent les moyens les mieux adaptés à leurs situations particulières.

Dans la recherche de solution adaptée aux groupes que nous avons identifiés, des liens étroits doivent être maintenus ou créés avec des groupes communautaires travaillant

⁶ Ministère de l'Éducation. *Personnes inscrites aux services d'alphabétisation dans les commissions scolaires du Québec. Statistiques pour 1998-1999*, Québec, le Ministère, Direction générale de la formation des adultes, septembre 2000, tableau 5, p. 6.

⁷ Statistique Canada. *Recensement 1996. Série « Dimensions ». Caractéristiques ethnoculturelles et sociales de la population canadienne*, CD-ROM, n° 94F0004XCB au catalogue, Ottawa, 1999.

⁸ Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. *Tableaux sur l'immigration au Québec, 1996-2000*, Québec, le Ministère, Direction de la planification stratégique, juillet 2001, tableaux 3b, 3c et 13.

auprès des analphabètes, des femmes autochtones et des immigrantes. Il est en outre essentiel que ces groupes puissent compter sur les ressources nécessaires à la réalisation de leur mission.

CHAPITRE III — LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le projet de politique en fait brièvement état : la participation des femmes au marché de l'emploi diffère sur plusieurs points de celle des hommes. Il nous semble approprié de rappeler ici quelques-unes des caractéristiques de la situation des femmes à l'égard de l'emploi.

En 1999, les femmes représentaient 44,7 % de la population active et leur taux d'activité était de 55,1 % comparativement à 70,9 % pour les hommes. Le marché de l'emploi continue d'être fortement marqué par une division sexuelle des tâches et bien que la proportion des hommes à travailler dans le secteur des services soit en hausse, il reste que ce secteur demeure la terre d'élection de l'activité rémunérée des femmes. En effet, 81 % des travailleuses se retrouvent dans ce secteur, comparativement à 61 % des travailleurs. Or, le secteur des services est réputé pour offrir des conditions de travail inférieures à celles du secteur manufacturier.

Le travail à temps partiel continue d'être une caractéristique de la main-d'œuvre féminine puisqu'une travailleuse sur quatre occupe un emploi à temps partiel; par ailleurs, le travail autonome plus ou moins précaire a beaucoup augmenté au cours des vingt dernières années⁹.

En outre, la ségrégation professionnelle, qui a comme conséquence que les femmes occupent moins souvent que les hommes des emplois offrant de bonnes conditions de travail, ne semble pas sur le point d'être brisée si on se fie aux choix de carrière des jeunes diplômées. En effet, alors que près de la moitié des finissantes du secteur professionnel de l'enseignement secondaire ont choisi l'administration et les soins esthétiques, leurs compagnons d'études ont, dans une proportion de plus de 40 %, opté pour le bâtiment et les travaux publics, l'électrotechnique et l'entretien d'équipement motorisé¹⁰. Au collégial, on note que 27,8 % des filles ont choisi les soins infirmiers, les techniques d'éducation spécialisée et les techniques de bureautique; quant aux garçons, ils sont 28,2 % à avoir étudié en techniques de l'informatique, en techniques policières et en techniques administratives¹¹. À l'université, outre l'administration et l'enseignement au secondaire qui sont populaires auprès des deux sexes, les programmes les plus courus par les femmes sont dans les domaines de la santé et de l'éducation, alors que ceux qui attirent davantage les hommes sont dans le domaine scientifique¹².

⁹ Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active 2000*, CD-ROM, n° 71F004XCB au catalogue, Ottawa, [2001].

¹⁰ Ministère de l'Éducation. *La relance au secondaire en formation professionnelle. Le placement au 31 mars 2000 des personnes diplômées de 1998-1999*, Québec, le Ministère, 2000, tableau 3.1.

¹¹ Ministère de l'Éducation. *La relance au collégial en formation technique. Le placement au 31 mars 2000 des personnes diplômées de 1998-1999*, Québec, le Ministère, 2000, tableau 3.1.

¹² Ministère de l'Éducation. *La relance à l'université. Le placement des personnes diplômées en 1997 pendant la semaine du 18 au 25 janvier 1999*, Québec, le Ministère, 2000, tableau 3.1.

3.1 Les femmes et le « 1 % »

Ce portrait, rapidement esquissé, laisse déjà entrevoir des différences importantes quant à la qualité des emplois détenus par les femmes et les hommes et à leur possibilité d'accéder à une formation qualifiante en emploi. Par exemple, le secteur privé des services se compose d'un grand nombre de petites entreprises qui, peut-on le penser, ne sont pas toujours en mesure d'offrir à leur personnel une formation qualifiante et transférable, particulièrement à la main-d'œuvre à temps partiel.

Le rapport d'activités du Fonds national de formation de la main-d'œuvre nous confirme d'ailleurs cette hypothèse en constatant que moins la masse salariale d'une entreprise est importante, moins les employeurs se conforment à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre qui exige que les entreprises ayant une masse salariale d'au moins 250 000 \$ en consacrent au moins 1 % pour la formation de leur personnel. En 1998, 26 % des employeurs assujettis à cette loi n'ont pas consacré cette somme directement à la formation de leur personnel et ont plutôt versé l'équivalent au Fonds national de formation de la main-d'œuvre; les contributions des employeurs dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 1 M \$ représentaient 58 % des sommes versées au Fonds alors que leur masse salariale ne formait que 14 % de la masse salariale assujettie¹³. On peut donc penser que pour les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 250 000 \$ et qui emploient vraisemblablement entre 5 et 10 personnes, la formation en emploi ne fait même pas partie de leurs projets.

Pour ce qui est de l'attribution des subventions par le Fonds, on remarque « que plus la masse salariale de l'employeur est élevée, moins il cotise au Fonds [leur personnel bénéficiant d'une formation directe] et plus il bénéficie des subventions. On attribue cette situation au fait que les entreprises ayant une masse salariale de plus de 1 M \$ ont une culture de formation mieux établie que les employeurs de plus petite taille¹⁴ ».

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre impose une obligation aux employeurs de consacrer des fonds à la formation de la main-d'œuvre, mais elle n'instaure pas un droit des travailleuses et des travailleurs à une formation en cours d'emploi. L'employeur sera alors enclin à s'acquitter de cette obligation d'abord en fonction des besoins qu'il estime prioritaires ou rentables pour son entreprise. Il aura alors tendance à privilégier les catégories de personnel ou les individus qui lui assureront le meilleur retour sur l'investissement. Selon cette logique d'efficacité économique, les employées et employés déjà peu formés, jugés facilement remplaçables, risquent davantage de ne pas faire l'objet de ses attentions. Les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, occasionnels et contractuels, souvent considérés comme plus instables, seront aussi plus rarement considérés¹⁵.

¹³ Fonds national de formation de la main-d'œuvre. *Rapport d'activités 1999-2000*, Québec, Emploi-Québec, 2000, p. 10-11.

¹⁴ *Ibid.*, p. 17.

¹⁵ Jean CHAREST. *La formation de la main-d'œuvre au Québec : après la loi du 1 %, faut-il penser à l'introduction de nouvelles innovations?*, texte de discussion mis à la disposition des congressistes, 56^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, 30 avril et 1^{er} mai 2001, p. 2.

La perpétuation d'une telle dynamique compromettrait les objectifs de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et maintiendrait une partie de la main-d'œuvre, surtout féminine, dépourvue de la formation professionnelle à laquelle elle a droit.

Le Conseil du statut de la femme ne peut donc qu'encourager Emploi-Québec dans son intention de soutenir davantage les petites entreprises afin qu'elles développent cette nécessaire culture de formation.

Nous suggérons par ailleurs quelques pistes de réflexion à l'intention du gouvernement en vue de l'amélioration des lois touchant directement ou indirectement la formation de la main-d'œuvre.

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre ne pourrait-elle pas obliger la constitution d'un comité représentatif des différentes catégories de travailleuses et de travailleurs dans l'entreprise afin de voir à la répartition des fonds destinés à la formation?

Afin de reconnaître le droit des travailleuses et des travailleurs à la formation continue liée à l'emploi serait-il possible d'inclure, dans la Loi sur les normes du travail, le droit au congé pour fins d'éducation avec protection de l'emploi?

3.2 La formation des travailleuses et des travailleurs autonomes

Le nombre de personnes travaillant à leur propre compte a beaucoup augmenté depuis une vingtaine d'années; alors qu'en 1975, 3,4 % des femmes en emploi et 7,1 % des hommes étaient des travailleurs autonomes, en 2000, ces proportions sont passées à 11,3 % pour les femmes et à 17,8 % pour les hommes. Cette évolution laisse percevoir bien davantage une détérioration des conditions de travail d'un grand nombre de personnes que l'émergence d'une nouvelle classe entrepreneuriale prospère et dynamique. Selon notre analyse, les travailleuses autonomes sont plus souvent que les hommes dans des situations précaires¹⁶. Par exemple, si on fait l'hypothèse que les travailleuses et les travailleurs autonomes qui n'ont pas constitué une entreprise et qui n'embauchent pas du personnel sont davantage susceptibles d'avoir un plus petit chiffre d'affaires que ceux qui ont constitué une entreprise et qui embauchent du personnel, on constate que 57 % des femmes comparativement à 39,5 % des hommes sont dans une situation potentiellement précaire¹⁷.

Si, pour la majorité de ces personnes, le travail autonome représente un choix personnel ou encore l'organisation naturelle de leur profession ou de leur métier, il reste que 28 %

¹⁶ Lucie DESROCHERS. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2000, p. 83-120.

¹⁷ Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active 2000*, op. cit.

d'entre elles ont été amenées au travail autonome par la perte d'un emploi, le chômage ou encore la transformation de leur contrat de travail en contrat de services¹⁸.

Le maintien des compétences et le développement des connaissances des travailleuses et des travailleurs autonomes posent par ailleurs un problème particulier. Si certains d'entre eux appartiennent à des ordres professionnels qui formulent à la fois des exigences et apportent un soutien à la formation, d'autres sont pratiquement laissés à eux-mêmes pour ce qui est de la formation liée à leurs activités professionnelles.

Emploi-Québec, qui fournit des services à l'ensemble de la main-d'œuvre, considère les travailleuses et les travailleurs autonomes sous deux aspects :

- comme des entrepreneures et des entrepreneurs à qui un soutien est offert pour démarrer leur entreprise et la gérer, notamment grâce au programme Soutien au travail autonome;
- comme des individus admissibles aux programmes de formation destinés à la main-d'œuvre en général. Toutefois, compte tenu de l'inadéquation de la forte demande de formation avec la faible disponibilité des activités proposées, les travailleuses et les travailleurs autonomes font rarement partie des groupes visés en priorité.

Les activités de formation destinées aux entrepreneures et entrepreneurs sont offertes en vue de mettre sur pied une entreprise et la gérer; elles ne visent pas l'acquisition ou la mise à jour de connaissances dans le domaine d'activité de la travailleuse ou du travailleur autonome. En outre, ces travailleuses et ces travailleurs, contrairement à une bonne partie des salariées et des salariés ne peuvent que très indirectement bénéficier des retombées de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (1 %).

Actuellement, la rémunération ou les honoraires versés à des travailleuses et à des travailleurs autonomes sont exclus du calcul de la masse salariale sur laquelle est établie la contribution de l'employeur pour l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Cette « économie » dont bénéficie l'employeur s'ajoute souvent aux autres « économies » qu'il réalise sur un ensemble de régimes d'assurances collectives en faisant appel à des travailleuses et à des travailleurs à l'externe, mais dont un certain nombre entretiennent avec l'entreprise un lien de dépendance. Des employeurs souhaiteraient par ailleurs investir dans la formation de catégories de travailleuses et de travailleurs qui ne sont pas admissibles actuellement; on mentionne précisément les travailleuses et les travailleuses autonomes¹⁹. Pour améliorer l'accès des travailleuses et des travailleurs autonomes à la formation professionnelle, nous croyons que la façon de calculer la masse salariale doit être révisée.

¹⁸ Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. *Diagnostic sur le travail autonome : version synthèse*, [recherche et rédaction : Gilles Roy], Montréal, SQDM, Direction des affaires publiques, 1997, tableau 17, p. 72, cité dans Conseil du statut de la femme. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, 2000, p. 38.

¹⁹ Ministère de la Solidarité sociale. *Synthèse des faits saillants des entrevues qualitatives réalisées dans le cadre de l'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, Québec, le Ministère, Direction générale des politiques, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juin 2000, p. 16.

La rémunération versée à une travailleuse ou à un travailleur autonome sans aide devrait selon nous être incluse dans la masse salariale de l'entreprise aux fins d'application de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre et le montant équivalent aux contributions obligatoires de l'employeur devrait être versé au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. En contrepartie, les donneurs d'ouvrage devraient pouvoir investir dans la formation des travailleuses et des travailleurs autonomes qu'ils embauchent. Il serait en outre souhaitable qu'une partie des sommes ainsi prélevées soit allouée à des activités de formation visant le maintien et le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs autonomes sans aide dans leur domaine d'activité.

3.3 Une ségrégation professionnelle persistante

Nous l'avons indiqué, la concentration des travailleuses dans un nombre limité de secteurs d'activité et leur quasi-absence dans d'autres constituent une donnée marquante et constante du marché du travail. Cette situation nous préoccupe parce qu'elle contribue à maintenir un écart entre la situation socio-économique des femmes et celle des hommes. Notre préoccupation est par ailleurs partagée par plusieurs intervenantes intéressées par la condition des femmes au travail.

À l'occasion de l'élaboration de ses orientations 2001-2005, le Conseil du statut de la femme a procédé à une vaste consultation. Au chapitre de la formation professionnelle, les représentantes du mouvement des femmes nous ont mentionné que, trop souvent, le personnel d'Emploi-Québec orientait les femmes de façon conservatrice, voire discriminatoire, les privant ainsi d'un cheminement de carrière original et prometteur. On nous a aussi fait valoir qu'on dirigeait peu les femmes vers les métiers non traditionnels et que, même, on en décourageait certaines de s'engager dans cette voie; de telles pratiques contribuent à renforcer la ségrégation professionnelle au détriment des femmes.

En 1995, à l'occasion de la marche des femmes *Du pain et des roses*, le gouvernement s'était pourtant engagé à donner une directive afin que 5 places sur 15 soient réservées pour les femmes dans les cours de métiers non traditionnels, quel que soit le statut des femmes intéressées à suivre une telle formation (bénéficiaires de la sécurité du revenu, prestataires de l'assurance-emploi ou « sans chèque »). Selon les organismes travaillant auprès des femmes en voie d'intégration en emploi, ces places réservées ne sont pas comblées. La diversification des choix de carrière ne représente visiblement pas une priorité pour Emploi-Québec et pour d'autres acteurs œuvrant dans le secteur de la formation professionnelle. Nous espérons donc que les annonces réitérées par Emploi-Québec dans son plan d'action 2001-2002²⁰ et dans sa stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine²¹ permettront de redresser les situations que plusieurs intervenantes auprès des femmes ont pointées. **Une prise de conscience s'impose de façon urgente à cet égard. L'application de l'analyse différenciée selon les sexes et la**

²⁰ Emploi-Québec. *Le plan d'action d'Emploi-Québec 2001-2002*, Québec, Emploi-Québec, 2001, p. 21.

²¹ Emploi-Québec. *Femmes au travail. Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, Emploi-Québec, 2001, 22 p.

prise des décisions en accord avec les conclusions d'une telle analyse devraient contribuer à briser le modèle qui consiste à offrir trop souvent aux femmes des parcours stéréotypés.

Dans les disciplines où les femmes sont nettement minoritaires, on devrait en plus implanter des programmes d'accès à l'égalité en éducation. Le recours à la méthodologie de ces programmes aurait, selon nous, l'avantage d'appliquer au contexte de formation l'équivalent de l'analyse du système d'emploi; une telle pratique permettrait de mettre en lumière les éléments potentiellement discriminatoires ou rébarbatifs aux étudiantes dans la façon de transmettre les connaissances et d'agir sur ces facteurs. Une telle pratique serait également appropriée dans l'enseignement régulier destiné aux jeunes.

L'intensification des liens existants entre les groupes communautaires voués au soutien des femmes dans leurs démarches vers l'emploi de même qu'un financement permettant à ces groupes de remplir adéquatement leur mission nous semblent également très souhaitables.

En outre, la primauté accordée aux formations de courte durée visant l'emploi le plus rapidement possible représente aussi un facteur qui nuit à l'accès des femmes à une formation diversifiée et qualifiante, notamment dans le domaine technologique. En effet, dans cette optique, il est probable que des hommes seront plus nombreux qu'elles à n'exiger que des formations courtes pour atteindre un niveau de compétence leur permettant d'occuper un emploi à court terme, surtout dans les domaines où les femmes sont encore très minoritaires. Nous craignons qu'une telle approche fasse en sorte que des occasions de formation potentiellement très prometteuses échappent aux femmes.

Enfin, les femmes « sans chèque », c'est-à-dire celles qui ne s'inscrivent pas dans un processus d'intégration en emploi à titre de bénéficiaires de la sécurité du revenu ou de prestataires de l'assurance-emploi et qui ne sont pas démunies, reçoivent très peu d'attention de la part du système de formation professionnelle. Marginalisées, leurs besoins sont mal connus et elles ne doivent compter que sur leurs propres moyens pour les satisfaire.

3.4 Le financement de la formation professionnelle

Au chapitre du financement, la politique compte sur l'apport des employeurs et des individus, les premiers bénéficiaires de la formation, et laisse entendre que le gouvernement n'entend pas accroître l'investissement public. Cette avenue nous semble peu propice à l'émergence de solutions aux problèmes des femmes à l'endroit de la formation professionnelle que nous venons d'évoquer. **Le Conseil du statut de la femme souhaite donc que l'État augmente sa contribution financière dans le domaine de la formation professionnelle, afin que les efforts pour atteindre les objectifs de la politique ne dépendent pas, de façon démesurée, sur les individus et les entreprises.**

CHAPITRE IV — LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Le gouvernement entend faire de la reconnaissance des acquis la pierre angulaire de sa politique sur l'éducation des adultes. Cette question fait en effet partie des préoccupations du mouvement des femmes depuis fort longtemps, et pour cause. La vie d'un grand nombre de femmes se compose de plusieurs séquences prenant la forme d'allers et de retours entre les études, le travail et l'éducation de leurs enfants; toutes ces expériences ont une valeur qu'il convient de reconnaître équitablement. C'est donc avec satisfaction que le Conseil du statut de la femme accueille l'annonce de cette intention.

Un système de reconnaissance des acquis souple et efficace devrait être la suite logique d'une des idées maîtresses de la politique, soit la reconnaissance de la diversité des lieux et des formes d'apprentissage. Une reconnaissance adéquate des acquis constitue un pont indispensable à certaines femmes pour poursuivre un cheminement de formation académique ou professionnelle.

L'enjeu, pour les femmes, se trouve dans la reconnaissance concrète, officielle et standardisée des expériences, des connaissances et des habiletés qu'elles ont acquises dans leur travail au foyer et auprès de leur famille, dans leur action communautaire très variée ainsi que dans leurs loisirs. **De fait, il s'agit de reconnaître une juste valeur sociale et économique au travail que les femmes effectuent et aux expériences qu'elles accumulent dans leurs champs « traditionnels » d'activité, compétences trop souvent occultées et dévalorisées.**

Afin que les Québécoises puissent compter sur un système de reconnaissance des acquis qui leur rende justice, il est nécessaire, selon nous, que les femmes soient associées à toute initiative ayant pour objectif la bonification des processus existants ou la mise sur pied de nouveaux; les groupes communautaires ayant comme mission de soutenir les femmes dans leurs démarches vers l'intégration au marché du travail ou dans la poursuite de leurs études constituent des ressources susceptibles d'apporter une contribution fort pertinente dans un tel exercice.

Les méthodes utilisées par les établissements d'enseignement varient beaucoup selon les ordres d'enseignement et entre les établissements eux-mêmes. **Afin de rendre le processus plus transparent et plus accessible, il importe que les établissements d'enseignement disposent de politiques claires relatives à la reconnaissance des acquis et que ces politiques soient connues des personnes intéressées. En outre, nous encourageons les établissements à se doter d'un mécanisme afin d'aider les requérantes et les requérants dans la préparation de leur demande et d'offrir systématiquement ce service lorsqu'il existe.**

Le processus de reconnaissance des acquis est par ailleurs de première importance pour les personnes immigrantes. Leur intégration en emploi ou la poursuite de leur formation en dépend en large part. Nous ne pouvons qu'insister, comme d'autres l'ont fait avant nous, sur les efforts qui doivent être faits dans ce domaine afin de rendre justice à ces

personnes. Tout comme les Québécoises d'origine, les immigrantes ont droit à ce que toutes leurs expériences soient prises en considération, y compris celles qui s'éloignent des apprentissages plus officiels que sont la formation scolaire et l'expérience de travail.

Dans cet exercice de reconnaissance, il convient tout d'abord de s'assurer que les diplômes obtenus à l'extérieur du Québec soient évalués dans un esprit d'ouverture. Un des postulats qui guidera les actions en matière de reconnaissance des acquis stipule qu'une personne « n'a pas à refaire dans un contexte scolaire des apprentissages effectués, pour autant qu'elle soit en mesure de fournir la preuve de ses acquis et compétences²² ». Si ce principe, auquel nous adhérons, est valable pour les acquis extrascolaires, il l'est d'autant plus pour les connaissances et les compétences acquises en milieu scolaire.

Nous invitons par ailleurs les ordres professionnels à procéder à l'évaluation des diplômes aux fins d'admission à la pratique d'une profession dans le même esprit d'ouverture tout en assumant leur responsabilité à l'égard de la protection du public québécois.

Enfin, le processus de reconnaissance des acquis devrait être accessible à toutes les personnes, indépendamment de leur situation par rapport à l'emploi ou à leur intention plus ou moins immédiate de s'inscrire dans un parcours de formation ou d'intégration en emploi. Une fois les acquis reconnus, la personne devrait avoir accès à la formation manquante si son projet est de poursuivre des études; il semble y avoir de sérieuses difficultés à cet égard actuellement²³. Une offre accrue de cours ainsi que l'utilisation des technologies de l'information sont sans doute de nature à améliorer la situation sur ce point.

²² Ministère de l'Éducation. *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, op. cit., p. 26.

²³ Conseil supérieur de l'éducation. *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Québec, le Conseil, 2000, p. 35.

CHAPITRE V — LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Le dernier chapitre du projet de politique traite de la levée des obstacles à l'accessibilité et à la persévérance en proposant une stratégie collective de mise en œuvre. Nous avons déjà formulé, dans les chapitres précédents, des commentaires touchant la mise en œuvre de la politique d'éducation des adultes. Dans le présent chapitre, nous énoncerons un certain nombre de remarques plus directement liées aux mesures envisagées par les auteurs du projet de politique pour la mise en œuvre et nous en proposons des additionnelles.

Nous encourageons d'abord toutes les mesures susceptibles d'améliorer l'accueil, la référence et l'accompagnement des adultes en quête de formation. Nous insistons par ailleurs encore une fois sur l'identification juste des besoins des femmes et la mise en place des moyens pour les satisfaire.

Dans les pages précédentes, nous avons fait allusion, à quelques reprises, aux groupes communautaires qui travaillent de différentes manières au progrès social et économique de différentes catégories de personnes. On retrouve dans cet univers du milieu communautaire les groupes d'éducation populaire qui se consacrent particulièrement à l'éducation, mais également de nombreux groupes qui offrent différents services aux femmes. La mise en œuvre efficace de la politique suppose en outre une intensification de la participation de ces groupes pour assurer l'atteinte de certains objectifs, que ce soit à l'endroit des analphabètes, des immigrantes ou des femmes en voie d'intégration en emploi. **Ces groupes ne pourront rendre les services que nous attendons d'eux que dans la mesure où ils pourront compter sur un financement suffisant et stable dans le respect de la mission qu'ils se sont donnée.** À cet égard, le Conseil se réjouit de l'adoption de la politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire qui apportera, notamment, une meilleure stabilité financière aux groupes oeuvrant dans le secteur de la formation.

Le projet de politique met l'accent, à juste titre, sur l'intensification de la formation à distance, notamment au moyen des technologies de l'information et des communications. Toutes les initiatives en ce sens ne peuvent que rendre davantage disponible la formation aux personnes qui vivent en milieu rural ou aux personnes handicapées. Le Conseil du statut de la femme est en voie de publier une série d'avis régionaux qui montrent que les femmes de plusieurs régions éprouvent des problèmes d'accès au travail ou à la formation à cause du manque de moyens de transport ou de l'éloignement. **Les technologies de l'information et des communications peuvent évidemment atténuer les effets négatifs de l'éloignement des grands centres à la condition qu'on mette les efforts nécessaires pour que les femmes susceptibles de bénéficier de tels services aient effectivement accès à la technologie et à la formation nécessaire à son utilisation.**

Il est heureux que le projet de politique s'intéresse au financement des études et reconnaisse que, malgré l'existence d'un grand nombre de mesures venant appuyer

financièrement la formation des adultes, l'ensemble de ces mesures manque de cohérence et laisse plusieurs personnes désireuses de parfaire leur formation sans l'aide qu'elles pourraient avoir besoin. **Le Conseil est sensible à cette question et, à quelques reprises dans le passé, il a recommandé que l'on ouvre l'accès au Régime d'aide financière aux études aux étudiantes et aux étudiants à temps partiel.** Nous sommes donc heureuses de constater qu'un premier pas vient d'être franchi par l'annonce, dans le Discours sur le budget pour 2001-2002 que les étudiantes et les étudiants à temps partiel seront admissibles au régime de prêts afin de couvrir les frais de scolarité, le matériel scolaire ainsi que les frais de garde²⁴.

Enfin, une politique de formation des adultes dans une perspective de formation continue ne peut obtenir le succès escompté sans la disponibilité d'un réseau de bibliothèques publiques accessibles et bien garnies. **Il est étonnant que le projet de politique n'identifie pas les bibliothèques publiques comme étant des partenaires essentiels à la formation générale de la population;** les bibliothèques publiques représentent en effet des lieux de développement de la culture et des connaissances. Nous insistons sur cet aspect parce que les femmes, davantage que les hommes, trouvent dans les bibliothèques une source d'activités éducatives et culturelles. En 1999, par exemple, 40,8 % des femmes âgées de 15 ans et plus fréquentaient une bibliothèque publique comparativement à 33,7 % des hommes²⁵. Ces chiffres montrent également que, tant pour les femmes que pour les hommes, la fréquentation des bibliothèques pourrait être améliorée.

²⁴ Ministère des Finances. *Budget 2001-2002. Discours sur le budget*, Québec, le Ministère, 2001, p. 17.

²⁵ Selon l'*Enquête sur les pratiques culturelles au Québec*, 1999, ministère de la Culture et des Communications (document non publié).

CONCLUSION

Le Conseil du statut de la femme désire, par les commentaires qu'il formule à l'endroit du projet de politique sur l'éducation des adultes, montrer l'importance qu'il accorde à l'accès à la formation, générale ou professionnelle, tout au long de la vie des femmes. Il entend également attirer l'attention sur la nécessité de connaître et de prendre en compte les différences qui existent dans les situations, les aspirations et les besoins des femmes et des hommes.

C'est la raison pour laquelle nous insistons pour que le texte final de la politique énonce clairement l'intention du gouvernement d'appliquer, pour l'ensemble des actions posées en matière d'éducation des adultes, l'analyse différenciée selon les sexes; le texte final devrait en outre contenir une invitation pressante aux autres acteurs du milieu de l'éducation des adultes d'adopter la même ligne de conduite.

L'accès et la cohérence, tels sont finalement les enjeux principaux d'une politique d'éducation des adultes. Les femmes en quête de formation doivent en effet trouver chez les différents acteurs du secteur de l'éducation des adultes des réponses concrètes à leurs demandes et des guides sûrs vers la satisfaction de leurs besoins.

BIBLIOGRAPHIE

CHAREST, Jean. *La formation de la main-d'œuvre au Québec : après la loi du 1 %, faut-il penser à l'introduction de nouvelles innovations?*, texte de discussion mis à la disposition des congressistes, 56^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, 30 avril et 1^{er} mai 2001, 8 p.

COMMISSION DES ÉTATS GÉNÉRAUX SUR L'ÉDUCATION. *Les états généraux sur l'éducation 1995-1996. Rénover notre système d'éducation : dix chantiers prioritaires*, Québec, ministère de l'Éducation, 1996, 90 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, 2000, 71 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Les conditions de vie des femmes et le développement régional et local dans le Centre-du-Québec*, [recherche et rédaction : Claire Minguy], Québec, le Conseil, avril 2001, 123 p.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Québec, le Conseil, 2000, 123 p.

DESROCHERS, Lucie. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2000, 213 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Femmes au travail. Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, Emploi-Québec, 2001, 22 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Le plan d'action d'Emploi-Québec 2001-2002*, Québec, Emploi-Québec, 2001, 32 p.

FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Rapport d'activités 1999-2000*, Québec, Emploi-Québec, 2000, 39 p.

MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Synthèse des faits saillants des entrevues qualitatives réalisées dans le cadre de l'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, Québec, le Ministère, Direction générale des politiques, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, juin 2000, 20 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Indicateurs de l'éducation. Édition 2000*, Québec, le Ministère, Direction générale des services à la gestion, 2000, [s.p.].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La relance au secondaire en formation professionnelle. Le placement au 31 mars 2000 des personnes diplômées de 1998-1999*, Québec, le Ministère, 2000, [s.p.].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La relance à l'université. Le placement des personnes diplômées en 1997 pendant la semaine du 18 au 25 janvier 1999*, Québec, le Ministère, 2000, [s.p.].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La relance au collégial en formation technique. Le placement au 31 mars 2000 des personnes diplômées de 1998-1999*, Québec, le Ministère, 2000, [s.p.].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Personnes inscrites aux services d'alphabétisation dans les commissions scolaires du Québec. Statistiques pour 1998-1999*, Québec, le Ministère, Direction générale de la formation des adultes, septembre 2000, 35 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue*, Québec, le Ministère, 2001, 45 p.

MINISTÈRE DES FINANCES. *Budget 2001-2002. Discours sur le budget*, Québec, le Ministère, 2001, 38 p.

MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION. *Tableaux sur l'immigration au Québec, 1996-2000*, Québec, le Ministère, Direction de la planification stratégique, juillet 2001, 42 p.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Diagnostic sur le travail autonome : version synthèse*, [recherche et rédaction : Gilles Roy], Montréal, SQDM, Direction des affaires publiques, 1997, cité dans Conseil du statut de la femme. *Emploi atypique cherche normes équitables*, [recherche et rédaction : Lucie Desrochers], Québec, le Conseil, 2000, 71 p.

STATISTIQUE CANADA. *Les Canadiens peu alphabétisés*, n° 85F0033MIF au catalogue, Série de profils du Centre canadien de la statistique juridique, juin 2001, 6 p.

STATISTIQUE CANADA. *Recensement 1996. Série « Dimensions ». Caractéristiques ethnoculturelles et sociales de la population canadienne*, CD-ROM, n° 94F0004XCB au catalogue, Ottawa, 1999.

STATISTIQUE CANADA. *Recensement 1996. Série « Dimensions ». Population active et travail non rémunéré des Canadiens*, CD-ROM, n° 94F0006XCB au catalogue, Ottawa, 1999.

STATISTIQUE CANADA. *Revue chronologique de la population active 2000*, CD-ROM, n° 71F004XCB au catalogue, Ottawa, [2001].