



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

POSSIBILITÉS ÉCONOMIQUES POUR LES JEUNES APPRENTIS

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées**

Le président

Ed Komarnicki

MAI 2013

41^e LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

POSSIBILITÉS ÉCONOMIQUES POUR LES JEUNES APPRENTIS

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées**

Le président

Ed Komarnicki

MAI 2013

41^e LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Ed Komarnicki

VICE-PRÉSIDENTS

Chris Charlton

Rodger Cuzner

MEMBRES

Marjolaine Boutin-Sweet

Brad Butt

Ryan Cleary

Joe Daniel

François Lapointe

Kellie Leitch

Colin Mayes

Phil McColeman

Devinder Shory

AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ

Stella Ambler

John Carmichael

Guy Caron

Alain Giguère

Hon. Laurie Hawn

Ryan Leef

James Lunney

Irene Mathysen

Costas Menegakis

Hon. Rob Moore

Dany Morin

Joyce Murray

Annick Papillon

LaVar Payne

Jean Rousseau

Scott Simms

Mike Sullivan

GREFFIÈRES DU COMITÉ

Isabelle Dumas

Caroline Bosc

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Chantal Collin, analyste

Sandra Gruescu, analyste

André Léonard, analyste

LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

a l'honneur de présenter son

DIXIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les possibilités économiques pour les jeunes apprentis et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

COMMENT ENCOURAGER LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE AU CANADA?	1
INTRODUCTION	1
1. CONTEXTE	2
1.1 Pourquoi doit-on encourager les programmes d'apprentissage?	2
1.2 Combien d'apprentis sont formés, à quel âge et dans quels domaines?.....	3
1.3 Comment le Canada se compare-t-il à d'autres pays pour le nombre d'apprentis formés?	5
1.4 Quels sont les avantages économiques de suivre un programme d'apprentissage?	5
1.5 Quels sont les principaux programmes du gouvernement fédéral qui aident les apprentis?	6
2. COMMENT ATTIRER PLUS D'APPRENTIS?	8
2.1 Défis et solutions évoqués par les témoins	8
2.2 Pratiques exemplaires	11
3. COMMENT FAIRE EN SORTE QUE PLUS D'APPRENTIS COMPLÈTENT LEUR PROGRAMME?	15
3.1 Défis et solutions évoqués par les témoins	15
3.2 Pratiques exemplaires	23
CONCLUSION	25
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	27
ANNEXE A : TABLEAUX STATISTIQUES PORTANT SUR LES APPRENTIS	31
ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS.....	35
ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES	41
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	43
RAPPORT COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA.....	45
RAPPORT MINORITAIRE DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA	49

COMMENT ENCOURAGER LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE AU CANADA?

INTRODUCTION

Le 27 septembre 2012, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (ci-après, le Comité) a convenu d'entreprendre une étude sur les possibilités économiques pour les jeunes apprentis.

Le Forum canadien sur l'apprentissage définit ainsi les programmes d'apprentissage :

L'apprentissage est un programme de formation en cours d'emploi qui permet d'acquérir les compétences requises pour exercer un métier et d'exécuter les tâches conformément aux normes industrielles. La formation s'appuie sur une alternance de périodes de travail (80 % à 85 %) et de formation technique (15 % à 20 %). La formation technique peut être offerte par un collège, un centre de formation syndical, un formateur privé ou un site Web. Lorsque l'apprenti réussit les modules du métier ou a accumulé le nombre d'heures de travail requis, il doit subir un examen en vue d'obtenir le certificat de compétence de la province ou du territoire. Cette méthode de formation offre de nombreux avantages, notamment la possibilité de toucher une rémunération au cours de la formation et d'obtenir une reconnaissance professionnelle, un bon salaire et des possibilités de carrière intéressantes.

Comme l'apprentissage est régi par les provinces et par les territoires, le Canada compte donc 13 régimes d'apprentissage répondant aux conditions et aux besoins particuliers de tous les marchés régionaux du travail au pays¹.

Le Comité a donc tenu neuf réunions sur le sujet entre octobre 2012 et février 2013. Il a accueilli des représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), de gouvernements provinciaux, d'un gouvernement étranger (l'Allemagne), de groupes d'entreprises, de conseils sectoriels, de syndicats, d'organismes qui s'intéressent aux programmes d'apprentissage, d'associations de métiers spécialisés, d'institutions d'enseignement, d'une association étudiante, de même que des chercheurs universitaires et des personnes qui suivent un programme d'apprentissage ou l'ont terminé.

Le Comité remercie chaleureusement les personnes qui ont participé à cette étude comme témoins ou qui ont envoyé des mémoires sur le sujet et espère que les recommandations qu'il propose aideront tous les Canadiens à s'intéresser aux programmes d'apprentissage et les employeurs à développer leurs entreprises à leur plein potentiel en utilisant davantage d'apprentis.

1 Forum canadien sur l'apprentissage, [L'apprentissage au Canada](#).

Ce rapport est divisé de la manière suivante : la première section présente les raisons pour encourager les programmes d'apprentissage, les caractéristiques des apprentis et les programmes du gouvernement fédéral pouvant aider les apprentis, y compris les subventions ou crédits d'impôt. La deuxième section s'intéresse aux différents moyens proposés par les témoins pour attirer plus de jeunes vers les programmes d'apprentissage. La troisième section décrit les propositions visant à faire en sorte que plus d'apprentis complètent leur programme. Enfin, la conclusion résume les principales recommandations du rapport.

1. CONTEXTE

1.1 Pourquoi doit-on encourager les programmes d'apprentissage?

Plusieurs témoins ont expliqué au Comité que des pénuries de main-d'œuvre sont présentes au Canada dans les métiers spécialisés². Dans la prochaine décennie, certains secteurs qui utilisent un grand nombre de gens de métiers devraient connaître une croissance de l'emploi plus forte que la moyenne canadienne (1,1 % par année) : l'extraction minière (2,9 %), l'extraction de pétrole et de gaz (2,2 %) et la construction (1,4 %)³. De même, l'emploi devrait croître plus fortement dans certaines régions. Ainsi, en 2014, la croissance projetée de l'emploi est plus forte en Alberta (2,0 %), en Saskatchewan (1,7 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (1,5 %), mais plus faible en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Québec (1,0 % dans ces trois provinces)⁴.

[L]'économie canadienne est de plus en plus marquée par des pénuries de main-d'œuvre qualifiée. La demande est particulièrement prononcée au sein des professions hautement qualifiées parmi lesquelles les métiers spécialisés sont bien en évidence⁵.

Jean-François LaRue,
RHDCC

Notre étude la plus récente sur le marché du travail a conclu que le secteur de l'électricité devait recruter près de 45 000 travailleurs, soit la moitié de notre main-d'œuvre actuelle, d'ici 2016. C'est dans un peu plus de trois ans. Nous ne voulons pas envisager les conséquences d'une pénurie de personnel qualifié pour gérer ce secteur essentiel. Pour nous, c'est une question de survie. Les métiers jouent un rôle essentiel dans la

-
- 2 Pour plus de détails sur les pénuries de main-d'œuvre prévues et certains moyens proposés pour les contrer dans certaines occupations, voir : Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, [Pénuries de main-d'œuvre et de compétences au Canada : solutions aux défis actuels et futurs](#), neuvième rapport, 1^{re} session, 41^e législature, décembre 2012.
 - 3 Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), [Système de projections des professions au Canada — Projections de 2011, Scénario sectoriel 2011-2020](#).
 - 4 Services économiques RBC, [Perspectives provinciales](#), décembre 2012, p.12.
 - 5 *Témoignages*, réunion n° 49, 1^{re} session, 41^e législature, 16 octobre 2012, 0850.

constitution de la main-d'œuvre employée dans le secteur de l'électricité. Avec les ingénieurs, ils représentent près de la moitié de la main-d'œuvre⁶.

Norm Fraser,
Hydro Ottawa

Les programmes d'apprentissage sont un des meilleurs moyens d'accéder aux métiers spécialisés. L'alternance entre la formation théorique et le travail en entreprise permet aux étudiants de mettre immédiatement en pratique les concepts appris, d'acquérir de l'expérience en milieu de travail et de savoir plus rapidement si le métier visé leur convient. Sans ces programmes, certains de ces jeunes abandonneraient simplement l'école sans avoir beaucoup de compétences qui puissent être utilisées sur le marché du travail.

Nous réussissons très bien à délivrer des diplômes d'études collégiales et universitaires. Nous générons beaucoup de personnes hautement qualifiées, mais détenir un titre de compétences n'est pas la même chose que de posséder des compétences pratiques. Nous devons donc absolument favoriser la formation de personnes hautement qualifiées et compétentes qui marient théorie et pratique, afin d'améliorer la situation⁷.

Ken Doyle,
Polytechnics Canada

Les employeurs qui embauchent des apprentis y trouvent aussi leur compte, car les apprentis restent souvent au sein de l'entreprise qui les a formés. Ils sont donc déjà recrutés et habitués aux méthodes de travail et à la technologie utilisées par l'entreprise.

Nous avons constaté que la formation d'apprenti est avantageuse pour les affaires. Nos études qui portent sur 21 métiers partout au pays indiquent que chaque dollar investi par l'employeur a un rendement moyen de 1,47 \$. Ce n'est pas tous les employeurs qui le savent⁸.

Sarah Watts-Rynard,
Forum canadien sur l'apprentissage

1.2 Combien d'apprentis sont formés, à quel âge et dans quels domaines?

L'Annexe A renferme tous les tableaux et graphiques dont il est question dans cette section. Le tableau 1 montre le nombre de personnes inscrites à des programmes d'apprentissage en 2010, selon le groupe d'occupation (certains métiers étant regroupés) et par sexe⁹. Un total de 430 452 personnes étaient inscrites à des programmes d'apprenti. Les groupes d'occupation les plus populaires étaient les électriciens, les

6 *Témoignages*, réunion n° 58, 1^{re} session, 41^e législature, 27 novembre 2012, 0900.

7 *Témoignages*, réunion n° 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 1045.

8 *Témoignages*, réunion n° 57, 1^{re} session, 41^e législature, 22 novembre 2012, 0940.

9 Les données de 2010 ont été publiées le 26 juin 2012 et étaient les plus récentes lors de la rédaction du rapport.

charpentiers et l'entretien d'automobiles. Les femmes représentaient seulement 13,4 % des apprentis; cette proportion était toutefois plus élevée parmi les apprentis en éducation à la petite enfance (92,7 %) et en coiffure et esthétique (89,5 %). Par contre, selon un témoin, cette situation s'améliore :

Il y a aujourd'hui 58 000 femmes inscrites dans des programmes d'apprentissage, contre 17 000 en 2000. Autrement dit, 13,4 % des personnes inscrites sont des femmes, alors que la proportion n'était que de 4,3 % en 1991 et de 8,8 % en 2000. Il est donc clair que nous faisons des progrès quant au nombre de femmes¹⁰.

Andrew Sharpe,
Centre d'étude des niveaux de vie

Un représentant de RHDCC a affirmé que l'âge moyen des apprentis à l'inscription est d'environ 25 ans¹¹. La figure 1 montre la distribution des inscriptions aux programmes d'apprentissage en 2010, par âge détaillé. On peut voir que même si la moyenne est de 25 ans, les âges les plus fréquents à l'inscription sont 18, 19 et 20 ans. Par contre, environ le tiers des apprentis commencent leur programme à un âge de 30 ans ou plus. Une partie d'entre eux peuvent être des travailleurs de métiers qui n'ont jamais suivi de programme formel d'apprenti et qui décident de le faire plus tardivement afin de recevoir une accréditation.

Le tableau 2 montre la distribution des formations achevées en 2010, par groupe d'âge et sexe. Étant donné qu'un programme peut durer de deux à cinq ans (ou même plus à temps partiel), l'âge à la fin du programme est assez élevé : parmi les quelque 36 000 formations d'apprentis terminées en 2010, 44,2 % l'étaient à l'âge de 30 ans ou plus. Les femmes semblaient plus susceptibles que les hommes de terminer avant l'âge de 25 ans (39,2 % pour les femmes et 23,1 % pour les hommes) ou après l'âge de 40 ans (19,3 % pour les femmes et 16,3 % pour les hommes). Une proportion plus élevée d'hommes terminaient donc leur formation entre l'âge de 25 et 39 ans (60,7 % pour les hommes et 41,6 % pour les femmes).

Le tableau 3 présente le nombre de certificats décernés selon les deux méthodes possibles, soit par un programme formel d'apprentissage, soit à l'issue d'un examen d'accréditation administré à des ouvriers qualifiés qui ont acquis une certaine expérience dans le métier sans suivre un programme d'apprentissage. Le nombre de certificats décernés à des apprentis ayant suivi des programmes formels a augmenté de 74 % en seulement quatre ans (2006 à 2010), tandis que le nombre de certificats décernés à des ouvriers qualifiés ayant réussi un examen de certification a diminué de 13 % durant la même période.

Outre les femmes, qui ne représentaient que 13,4 % des apprentis en 2010 (mais environ 50 % de la population totale), d'autres groupes sont sous-représentés dans les programmes d'apprentissage. Parmi la population canadienne âgée de 15 à 54 ans, 9,2 %

10 *Témoignages*, réunion n° 60, 1^{re} session, 41^e législature, 4 décembre 2012, 0845.

11 *Témoignages*, réunion n° 49, 1^{re} session, 41^e législature, 16 octobre 2012, 0855.

ont une incapacité ou une limitation d'activités¹² et 21,1 % sont des immigrants reçus¹³. Pourtant, parmi les apprentis inscrits, on ne comptait que 3 % de personnes handicapées et 7 % de personnes nées à l'étranger¹⁴.

1.3 Comment le Canada se compare-t-il à d'autres pays pour le nombre d'apprentis formés?

Le tableau 4 montre le nombre d'apprentis par 1 000 employés, la proportion d'apprentis qui sont des femmes ou des personnes âgées de moins de 25 ans dans certains pays choisis. Avec un taux de 30 apprentis par 1 000 employés, le Canada forme plus d'apprentis que certains pays, comme les États-Unis (14), mais moins que d'autres, comme la Suisse (44), l'Australie (40) et l'Allemagne (39). Au Canada, la proportion de femmes parmi les apprentis est plus faible et les apprentis ont tendance à être plus vieux que dans les autres pays.

1.4 Quels sont les avantages économiques de suivre un programme d'apprentissage?

Les avantages économiques de suivre un programme d'apprentissage ne peuvent évidemment être traités entièrement dans le présent rapport. Cependant, certaines statistiques peuvent aider à brosser un portrait de la situation. Le tableau 5 montre l'emploi et le salaire horaire moyen et médian pour certaines professions choisies¹⁵. Les métiers de la construction comprennent, par exemple, les plombiers et les charpentiers, alors que la catégorie « autres métiers » comprend les électriciens et les mécaniciens. Il est à noter que certains programmes d'apprentissage mènent à des métiers qui ne sont compris ni dans les métiers de la construction, ni dans les autres métiers; par exemple, les bouchers, les coiffeurs et les éducateurs à la petite enfance ne font pas partie de ces catégories de professions.

Le personnel des métiers a un salaire horaire plus élevé que l'ensemble des employés canadiens. À titre de comparaison, il est beaucoup plus élevé que celui du personnel du commerce de détail; par contre, leur salaire demeure inférieur à d'autres professions exigeant en général des études universitaires, comme les gestionnaires (cadres) ou les enseignants. Dans la catégorie « autres métiers », le salaire horaire moyen était de 25,12 \$. Pour une semaine de travail de 40 heures, ceci équivaut à un salaire annuel d'environ 52 250 \$. Par contre, certains métiers peuvent offrir des salaires plus élevés que d'autres. Le salaire annuel peut augmenter rapidement dans les métiers et les

12 Statistique Canada, [L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : rapport analytique](#), n° 89-628-XIF, n° 2 au catalogue de Statistique Canada, p. 9.

13 Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2012, tableau Cansim 282-0104.

14 RHDC, « [Enquête nationale auprès des apprentis de 2007, Profil des participants](#) », p. 9.

15 La médiane correspond au salaire de l'employé par rapport auquel 50 % des employés ont un salaire inférieur et 50 % ont un salaire supérieur. La moyenne est la somme des salaires de tous les employés divisée par le nombre d'employés. La moyenne est ici supérieure à la médiane pour tous les groupes, car les salaires ne peuvent être inférieurs au salaire minimum (environ 10 \$ de l'heure), alors que quelques employés avec des salaires très élevés peuvent faire augmenter la moyenne plus fortement que la médiane.

régions où il y a pénurie de main-d'œuvre et où les heures supplémentaires sont plus fréquentes. En Alberta, le salaire horaire moyen dans les métiers de la construction est de 28,21 \$, soit environ 58 675 \$ annuellement.

Par ailleurs, une étude de Statistique Canada montre que le salaire des apprentis qui ont complété leur formation et qui ont obtenu une certification est 25 % plus élevé que ceux qui l'ont abandonné, si on tient compte d'autres caractéristiques démographiques, du marché du travail ou de l'employeur¹⁶. Ceci peut provenir du fait qu'une personne ayant un certificat d'apprenti est plus apte à changer d'emploi pour acquérir un meilleur salaire, car ses qualifications sont reconnues. Il se peut aussi que les personnes qui complètent leur programme aient de meilleures capacités que ceux qui l'abandonnent, et que leur salaire plus élevé soit le reflet de leurs plus grandes aptitudes.

Le tableau 6 montre que les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (ce qui comprend un certificat d'apprenti) ont un taux de chômage plus faible que la moyenne. Les immigrants ont un niveau de scolarité moyen plus élevé que les personnes nées au Canada. Parmi les immigrants, les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires ont un taux de chômage plus faible que les immigrants détenteurs d'un grade universitaire, contrairement aux personnes nées au Canada.

1.5 Quels sont les principaux programmes du gouvernement fédéral qui aident les apprentis?

Le gouvernement fédéral peut intervenir grâce au nouveau programme d'appui aux Initiatives sectorielles, par le biais de mesures fiscales, ainsi que par sa participation au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, qui est responsable du programme Sceau rouge. Ce programme, qui existe depuis 1959, est le fruit d'une collaboration entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Deux représentants de RHDC sont membres de ce conseil, de même que le directeur de l'apprentissage de chaque province et territoire. Les apprentis qui réussissent l'examen provincial ou territorial obtiennent leur certificat et deviennent compagnons. Les compagnons peuvent ensuite obtenir la mention Sceau rouge sur leur certificat s'ils réussissent l'examen interprovincial Sceau rouge. Cette mention permet à des compagnons de travailler n'importe où au pays sans que leurs compétences soient contestées dans une autre province ou un autre territoire. Le gouvernement fédéral consacre environ 8 millions de dollars par année au programme Sceau rouge¹⁷.

Le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis est un crédit d'impôt non remboursable qui correspond à 10 % du salaire et du traitement admissibles payables aux apprentis. Le crédit maximal est de 2 000 \$ par année pour chaque apprenti admissible¹⁸.

16 Christine Laporte et Richard E. Mueller, [Reconnaissance professionnelle, achèvement des programmes d'apprentissage et salaires des apprentis inscrits au Canada](#), document de recherche n° 345 de la direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, octobre 2012.

17 Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation 2011 de l'assurance-emploi](#), p. 103.

18 Agence du revenu du Canada, [Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis](#).

Il existe une déduction (qui réduit le revenu imposable) pour les outils achetés, d'une valeur maximale de 500 \$¹⁹. De plus, il existe une autre déduction pour outils pour un apprenti mécanicien admissible. Le calcul est assez complexe, mais ne peut évidemment dépasser le coût total des outils ni le revenu total²⁰.

La Subvention incitative aux apprentis offre une aide financière maximale de 2 000 \$ pour la formation des apprentis dans un métier désigné Sceau rouge. Il s'agit d'un montant imposable qui s'applique aux deux premières années d'études dans un programme d'apprentissage d'un métier désigné Sceau rouge. Par ailleurs, le gouvernement verse une Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti d'un montant de 2 000 \$ imposables aux apprentis ayant terminé leur formation et obtenu leur certificat de compagnon dans l'un des métiers désignés Sceau rouge. Les dépenses prévues en 2013–2014 pour ces deux subventions sont de 114,6 millions de dollars²¹.

Les apprentis n'ont généralement pas accès aux prêts étudiants, car la période passée en classe est d'une durée de 8 semaines environ, et qu'il faut au moins 12 semaines consécutives pour y être admissible²². Les programmes de préapprentissage donnent la possibilité aux jeunes de découvrir plusieurs métiers spécialisés. Ils peuvent répondre aux normes d'admissibilité aux prêts étudiants, car ces programmes sont souvent d'une durée d'un an.

Les apprentis peuvent aussi recevoir des prestations d'assurance-emploi (AE) pendant leur formation dans un établissement d'enseignement, contrairement à la plupart des étudiants à temps plein. Comme les périodes de formation en classe et celles de travail en entreprise se succèdent à plusieurs reprises durant le programme, les apprentis ne subissent qu'une seule fois au cours d'un même programme la période d'attente de deux semaines en vigueur au début du versement des prestations d'AE. Celle-ci a lieu au début de leur premier retour en classe. En 2010-2011, 172 millions de dollars en prestations d'AE ont été versés à des apprentis²³.

Le gouvernement fédéral peut également aider les jeunes à prendre des décisions éclairées quant à leur avenir. La Stratégie emploi jeunesse comporte divers éléments qui ciblent les jeunes qui traversent des périodes particulièrement difficiles et leur ouvre des portes afin qu'ils puissent acquérir les connaissances, développer les compétences et acquérir l'expérience de travail dont ils ont besoin pour entrer sur le marché du travail.

19 Agence du revenu du Canada, [Déduction pour outils \(gens de métier salariés\)](#).

20 Agence du revenu du Canada, [Déduction pour outil pour un apprenti mécanicien admissible](#).

21 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Tableaux supplémentaires, [Subventions aux apprentis](#).

22 Cibléétudes, [Prêts d'étudiants et bourses](#).

23 Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation 2011 de l'assurance-emploi](#), p. 165.

Le gouvernement du Canada consacre annuellement plus de 330 millions de dollars à la réalisation de cet objectif²⁴.

J'aimerais ajouter que nous offrons aussi le programme Connexion compétences dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, par exemple. Nous ne soutenons peut-être pas la formation d'apprenti du début à la fin, mais le programme vient en aide aux jeunes qui ont du mal à trouver un employeur afin de terminer leur apprentissage. Dans le cadre du programme, nous versons une subvention salariale à l'employeur potentiel afin d'aider le jeune à terminer son apprentissage et à obtenir son titre de compétences²⁵.

Monika Bertrand,
RHDCC

2. COMMENT ATTIRER PLUS D'APPRENTIS?

2.1 Défis et solutions évoqués par les témoins

Des témoins ont affirmé aux membres du Comité qu'il fallait attirer plus de jeunes vers les programmes d'apprentissage. Plusieurs obstacles qui limitent l'inscription aux programmes d'apprentissage ont été évoqués par les témoins. D'abord, il semble exister un problème de perception entourant les programmes d'apprentissage. Il existe un stigmate associé à la participation à un programme d'apprentissage d'un métier spécialisé. Beaucoup de parents pensent que les études universitaires sont l'unique voie pour s'assurer d'une sécurité d'emploi, d'un bon salaire et d'une qualité de vie supérieure. Or, beaucoup de métiers spécialisés offrent des conditions de travail d'un bon niveau, parfois supérieur à celui obtenu à l'aide d'études universitaires. Ensuite, les jeunes eux-mêmes ne sont pas toujours informés des possibilités qu'offrent ces programmes.

Une enquête Ipsos Reid réalisée en 2004-2005 a révélé que 69 % des parents ayant un enfant âgé entre 13 et 24 ans ont dit qu'ils lui recommanderaient probablement de faire carrière dans un métier spécialisé. Pourtant, seulement 28 % des jeunes ont dit que leurs parents les ont encouragés à suivre cette voie. On constate donc de toute évidence qu'il y a une contradiction soit dans les questions, soit dans la façon dont les parents communiquent l'information à leur enfant.

La même enquête a révélé en outre que seulement 14 % des jeunes ont dit qu'un conseiller en orientation les avait aiguillés vers ce choix de carrière. Encore une fois, si nous voulons que les jeunes soient informés de toutes les options qui s'offrent à eux et qu'ils le soient à un jeune âge pour avoir toutes les chances de faire carrière dans un domaine, nous devons nous assurer qu'ils obtiennent l'information requise à l'école²⁶.

Shaun Thorson,
Compétences Canada

24 Finances Canada, [Emplois, croissance et prospérité à long terme – Le plan d'action économique de 2012](#), p. 160.

25 *Témoignages*, réunion n° 49, 1^{re} session, 41^e législature, 16 octobre 2012, 0915.

26 *Témoignages*, réunion n° 57, 1^{re} session, 41^e législature, 22 novembre 2012, 0910.

De plus, les emplois dans les métiers spécialisés sont souvent perçus comme économiquement instables et cycliques, voire dangereux.

Plusieurs sondages ont révélé que les jeunes considèrent à tort les métiers spécialisés comme des emplois dangereux et peu rémunérés qui présentent un faible potentiel d'avancement²⁷.

Jean-François LaRue,
RHDCC

Tel que mentionné à la section précédente, l'Allemagne compte proportionnellement plus d'apprentis que le Canada. Au cours de l'une des réunions du Comité, des représentants de ce pays ont témoigné devant le Comité. Un témoin a fait remarquer au Comité qu'en Allemagne, choisir d'être un apprenti est prestigieux et même si les jeunes Allemands décident de poursuivre des études universitaires, plusieurs entreprennent, tout d'abord, un programme d'apprentissage.

Peut-être puis-je ajouter que ce ne sont pas, comme auparavant, que les jeunes qui n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires qui deviennent apprentis. Le système est tellement reconnu maintenant et présente tellement d'intérêt que même ceux qui obtiennent les meilleures notes à l'examen de fin d'études secondaires choisissent de suivre une formation professionnelle parce que ça ouvre pour eux tout un éventail de débouchés jusqu'à ce qu'on appelle le certificat de maître. Ils peuvent gagner tout autant que quelqu'un qui a fait des études universitaires²⁸.

Hannes Barske,
Bureau international du ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche

Au Canada, selon une enquête, l'influence des personnes exerçant le métier visé par l'apprenti est l'influence la plus importante pour avoir choisi ce métier (soit dans environ 50 % des cas)²⁹. Certains groupes sont moins représentés dans les programmes d'apprentissage, comme les femmes, les personnes handicapées et les immigrants. Ils ont donc moins de modèles de réussite dans les métiers spécialisés dans leur entourage ayant pu les attirer vers ce type de carrière. Ces métiers peuvent leur paraître inaccessible. En outre, pour les immigrants, les parents peuvent parfois avoir une influence plus marquée et considérer l'université comme la seule voie menant à la réussite sociale et économique.

Dans le pays d'où ils viennent, les traditions accordent beaucoup de valeur à des personnes qui font des études longues, considérées comme seul modèle de réussite sociale. Alors, toute possibilité pour un enfant de s'orienter vers des formations à courte durée est vue par les parents, qui sont souvent des parents qui dictent leurs choix aux

27 *Témoignages*, réunion n° 49, 1^{re} session, 41^e législature, 16 octobre 2012, 0855.

28 *Témoignages*, réunion n° 64, 1^{re} session, 41^e législature, 5 février 2013, 1135.

29 Statistique Canada, [Enquête nationale auprès des apprentis, Vue d'ensemble du Canada 2007](#), n° 81-598-X, n° 001 au catalogue de Statistique Canada, p. 45.

enfants, comme étant des contre-valeurs. Ceci désoriente souvent les jeunes immigrants, lorsqu'il y a possibilité d'apprentissage³⁰.

Lambert Opula,
Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes

Plusieurs solutions ont été suggérées par les témoins. Tout d'abord, il semble primordial de changer la perception des programmes d'apprentissage qu'ont les jeunes, les parents, et même les conseillers en orientation, par le biais d'une campagne de sensibilisation. Cette campagne devrait livrer une information plus ciblée sur les avantages économiques potentiels et sur l'alternance entre études et stages en entreprise. Elle devrait aussi viser particulièrement les groupes sous-représentés dans les programmes d'apprentissage, soit les femmes, les personnes handicapées et les immigrants.

[I] est essentiel que soit développée une campagne dynamique de sensibilisation aux métiers spécialisés mettant l'accent sur le changement des attitudes et l'élimination des mythes au sujet des métiers et la promotion des métiers spécialisés comme premier choix de carrière. Le public cible de cette campagne doit comprendre le système allant de la maternelle à la 12^e année, mais aussi les associations, les instituts de formation technique et le grand public³¹.

Dan Mills,
Ministère de l'éducation postsecondaire, formation et travail,
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une campagne de sensibilisation pour mettre en valeur les avantages des programmes d'apprentissage et des carrières dans les métiers spécialisés, au niveau de l'emploi, des salaires et des conditions de travail. Cette campagne devrait viser à la fois les jeunes et les parents. Elle devrait également porter une attention particulière aux groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés, comme les femmes, les immigrants et les personnes handicapées.

Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une campagne de sensibilisation et d'information auprès des conseillers d'orientation du niveau secondaire afin qu'ils possèdent toute l'information requise sur les pénuries prévues et les conditions d'emploi dans les métiers spécialisés dont les compétences requises s'acquièrent au moyen de programmes d'apprentissage.

30 *Témoignages*, réunion n° 65, 1^{re} session, 41^e législature, 7 février 2013, 1105.

31 *Témoignages*, réunion n° 63, 1^{re} session, 41^e législature, 31 janvier 2013, 1105.

Quelques témoins ont aussi mentionné que les jeunes ne sont pas habitués, à l'école ou chez eux, à manipuler des outils, ce qui fait en sorte qu'ils sont moins attirés par les métiers spécialisés. Le Comité a appris que les programmes de préapprentissage constituent une voie intéressante pour familiariser les jeunes avec une vaste gamme de métiers spécialisés et les préparer à entrer ensuite dans un programme plus spécialisé d'apprentissage. Ces programmes aident aussi les étudiants qui entrent dans un programme d'apprentissage à se trouver un employeur, étant donné qu'ils ont déjà une expérience d'un an dans l'étude de plusieurs métiers spécialisés. Plusieurs étudiants ne sont pas au courant de l'existence de ces programmes et du fait que les étudiants de ces programmes sont admissibles aux prêts étudiants et subventions aux études du gouvernement fédéral.

Nous devons également nous assurer que les étudiants inscrits dans des programmes de préapprentissage savent qu'ils peuvent présenter une demande aux Subventions canadiennes pour études et au Programme canadien de prêts aux étudiants. La majorité de ces programmes sont de niveau postsecondaire et leur durée est d'une année scolaire. Ils satisfont donc aux critères d'admissibilité du Programme canadien de prêts aux étudiants, le PCPE³².

Anna Toneguzzo,
Association des collèges communautaires du Canada

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral mette davantage en évidence l'existence des programmes de préapprentissage dans ses différents sites d'information sur les études et le marché du travail (Ciblétudes, Travailler au Canada) et qu'il insiste plus clairement sur le fait que les étudiants de ces programmes sont admissibles aux prêts et subventions aux étudiants.

2.2 Pratiques exemplaires

Les jeunes décrocheurs constituent une partie de la population dont le potentiel n'est pas suffisamment mis en valeur. Les membres du Comité ont été impressionnés par les excellents résultats obtenus par le programme Hammer Heads (« *têtes de marteau* ») dans la région de Toronto auprès de cette clientèle. Ce programme est organisé par un syndicat, le Central Ontario Building Trades. Il a au départ reçu l'aide du gouvernement provincial mais fonctionne maintenant entièrement grâce au financement provenant du syndicat. Les employeurs du secteur de la construction sont ravis de pouvoir offrir des postes d'apprentis aux diplômés de ce programme. Il s'agit donc d'une forme de partenariat.

Le programme consiste en un « camp d'entraînement » des métiers spécialisés, d'une durée de 12 à 14 semaines, qui vise plus spécialement les décrocheurs, et qui donne un aperçu intensif des différents métiers spécialisés. Une grande part de ces

32 *Témoignages*, réunion n° 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 1015.

jeunes poursuit ensuite un programme d'apprentissage, et le programme leur offre un suivi pour s'assurer qu'ils persévèrent.

Dans un court laps de temps, nous avons eu 107 participants et 98 diplômés. Ce qui nous impressionne le plus et ce dont nous sommes le plus fiers, c'est qu'après avoir terminé notre programme, cinq de nos jeunes ont décidé de poursuivre des études postsecondaires. Ce sont des jeunes issus de certains milieux difficiles qui avaient abandonné l'école; une fois qu'ils ont développé des intérêts et se sont donné une orientation, nous les avons incités à retourner à l'école. Parmi nos 98 diplômés, 91 ont entrepris un apprentissage. Ce sont 91 jeunes dont nous avons transformé la vie³³.

James St. John,
Central Ontario Building Trades, Programme Hammer Heads

Le gouvernement fédéral a récemment octroyé des subventions au programme Passeport pour ma réussite pour étendre ce programme mené à l'origine à Toronto par une organisation sans but lucratif à d'autres communautés à travers le Canada. Ce programme est destiné aux jeunes qui éprouvent des difficultés scolaires et vise à les aider à terminer leur secondaire et à entamer des études postsecondaires. Le gouvernement pourrait donc trouver un moyen d'aider l'élargissement du programme Hammer Heads à d'autres communautés.

Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage la possibilité d'étudier le moyen le plus efficace d'établir un programme national de formation axée sur les compétences et l'emploi semblable au programme Hammer Heads, reliant les jeunes aux possibilités de carrière d'apprentis.

Un autre moyen de mettre en contact les jeunes avec différents outils et de les attirer vers les programmes d'apprentissage est l'organisation de concours tels que ceux de l'organisme Compétences Canada. Chaque année, environ 150 000 jeunes participent à leurs concours dans les écoles. Les Olympiades canadiennes des métiers et des technologies regroupent 550 jeunes pour concourir dans une quarantaine de métiers ou domaines technologiques. Tous les deux ans, les gagnants se retrouvent au Mondial des métiers. La prochaine édition aura lieu en juillet 2013 en Allemagne³⁴.

Nous accueillons entre 10 000 et 15 000 visiteurs aux compétitions nationales chaque année, et c'est extrêmement important non seulement pour susciter l'intérêt chez les jeunes participants, mais aussi dans les écoles participantes. Nous organisons ce que

33 *Témoignages*, réunion n° 65, 1^{re} session, 41^e législature, 7 février 2013, 1215.

34 Compétences Canada, [Mondial des métiers](#).

nous appelons des activités interactives métiers et technologies, qui permettent aux élèves visiteurs de pratiquer des activités de base dans un métier³⁵.

Shaun Thorson,
Compétences Canada

D'autres organisations mettent aussi les jeunes en contact avec les métiers spécialisés par des visites d'entreprises.

MEC [Manufacturiers et exportateurs du Canada] propose maintenant des programmes au Québec et au Manitoba pour atteindre les objectifs énoncés. Ces programmes sont conçus pour jumeler les étudiants d'école secondaire avec des manufacturiers locaux pour montrer aux étudiants les divers emplois qui existent dans le domaine moderne de la fabrication de pointe. Les étudiants passent jusqu'à une semaine de leur année scolaire auprès des industries locales qui les guident et leur offrent du mentorat pour leur montrer le type de formation et d'apprentissage nécessaires pour obtenir les emplois disponibles³⁶.

Mathew Wilson,
Manufacturiers et exportateurs du Canada

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à offrir un soutien aux organismes qui font la promotion auprès des jeunes des métiers spécialisés et des concours internationaux de compétences dans les métiers spécialisés. Ces organismes pourraient faire davantage de promotion dans les écoles secondaires et davantage de publicité et de diffusion de ces concours internationaux.

Les membres des Forces armées acquièrent souvent des connaissances techniques, qui peuvent leur être utiles s'ils décident de retourner à la vie civile. Mais la transition ne se fait pas toujours facilement. Le programme Du régiment aux bâtiments aide les anciens militaires à se trouver un emploi ou à entrer dans un programme d'apprentissage dans le domaine de la construction. Anciens combattants Canada a offert 150 000 \$ à ce programme pour lancer leur site Web. Le programme relève d'un conseil d'administration dont les membres sont de tous les ordres de gouvernements (fédéral, provincial et territorial), de représentants du secteur privé, de syndicats et d'autres organismes. Il s'agit donc d'un bel exemple de partenariat.

Notre système est très simple: les anciens combattants qui souhaitent participer au programme se rendent sur le site Web pour s'inscrire auprès de sociétés, d'entrepreneurs et de syndicats qui adhèrent aux objectifs du programme. Nous assurons ainsi la liaison entre les participants au programme et les employeurs éventuels. Cela dit, compte tenu des défis en matière de transition que doivent relever ces militaires, nous leur offrons des services de consultation pour leur faciliter la tâche à cet égard. Au nombre des problèmes que nous devons régler, mentionnons celui de la

35 *Témoignages*, réunion n° 57, 1^{re} session, 41^e législature, 22 novembre 2012, 0905.

36 *Témoignages*, réunion n° 64, 1^{re} session, 41^e législature, 5 février 2013, 1205.

visibilité du programme. [...] Nous gérons chacun des cas individuellement, car, lorsqu'une personne est atteinte d'une maladie mentale ou d'un handicap physique, il faut comprendre les circonstances particulières de son cas et les limites avec lesquelles elle doit composer, afin de lui trouver un emploi qui répond à ses besoins³⁷.

Gregory Matte,
Programme Du régiment aux bâtiments

Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, par l'entremise du ministère des Anciens combattants ou de la Défense nationale, informe les militaires qui quittent les Forces armées des possibilités offertes par le programme Du régiment aux bâtiments.

Tel que mentionné, certains groupes sont sous-représentés (femmes, immigrants, personnes handicapées et parfois les Autochtones³⁸) dans les programmes d'apprentissage. En plus des campagnes de sensibilisation ciblées vers ces groupes, certains témoins ont parlé de pratiques exemplaires pour attirer les jeunes de ces groupes vers les programmes d'apprentissage.

Nous constatons que les femmes sont extrêmement sous-représentées dans notre industrie. En effet, elles représentent en moyenne 25 % de nos effectifs, mais seulement environ 5 % d'entre elles exercent un métier spécialisé. [...] Parmi les choses que nous avons accomplies par l'entremise du Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Secteur Énergétique, que je représente, et aussi avec Industrie électrique du Canada, il y a notre programme Alimente ton avenir. Nous visitons les écoles et nous parlons aux étudiants — et surtout aux jeunes femmes — qui se préparent à accéder aux métiers spécialisés. Nous avons constaté que la meilleure façon de procéder consiste à inviter des femmes qui exercent déjà un métier spécialisé à venir parler à ces jeunes femmes et à les recruter³⁹.

John Ives,
Industrie électrique du Canada

Nous avons accordé une importance particulière à la sensibilisation des Autochtones. Nous avons constaté que les Autochtones étaient sous-représentés dans notre programme d'apprentissage et nous avons pris des mesures pour corriger cette situation. Nous faisons appel à un consultant qui s'occupe strictement de trouver des candidats dans ce groupe de la population. Nous avons ciblé les jeunes de nos communautés autochtones et nous sommes satisfaits des résultats obtenus à ce chapitre⁴⁰.

Jim Diotte,
SaskPower

37 *Témoignages*, réunion n° 66, 1^{re} session, 41^e législature, 12 février 2013, 1125.

38 Même si, selon les données de l'Enquête nationale auprès des apprentis, les Autochtones occupent sensiblement la même proportion parmi les apprentis que parmi la population en général (environ 4 %), il se peut que dans certains programmes ou régions, ils soient sous-représentés.

39 *Témoignages*, réunion n° 58, 1^{re} session, 41^e législature, 27 novembre 2012, 0900.

40 *Témoignages*, réunion n° 64, 1^{re} session, 41^e législature, 5 février 2013, 1210.

3. COMMENT FAIRE EN SORTE QUE PLUS D'APPRENTIS COMPLÈTENT LEUR PROGRAMME?

Selon un représentant de RHDC, près de 50 % des apprentis ne complètent pas leur programme⁴¹. Cette section s'intéresse aux raisons pouvant expliquer ce phénomène et aux solutions proposées pour le contrer.

3.1 Défis et solutions évoqués par les témoins

Certains groupes sous-représentés parmi les apprentis peuvent avoir de la difficulté à trouver des postes d'apprentis au sein d'une entreprise de leur communauté, manquer de modèles dans leur entourage qui exercent un métier similaire et qui puissent les aider.

L'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007 a permis de classer ceux qui avaient amorcé un programme d'apprentissage entre 2002 et 2004 entre les finissants (ceux qui avaient terminé leur programme), les persévérants (ceux qui étaient encore en train de le suivre) et les décrocheurs (ceux qui l'avaient abandonné)⁴².

Les femmes étaient plus nombreuses dans la catégorie des finissants que dans les autres catégories. Les personnes handicapées étaient plus nombreuses parmi les persévérants. Les personnes nées au Canada et les Autochtones étaient légèrement plus nombreux parmi les décrocheurs que dans les autres catégories⁴³.

Nous avons fait une analyse séparée, assez élémentaire, de la situation des hommes et des femmes des Premières nations nés au Canada. [...] En ce qui concerne les hommes des Premières nations, nous avons constaté une probabilité de 13 % à 16 % inférieure d'achèvement des programmes d'apprentissage, après prise en compte du contexte familial et de l'éducation parentale. Pour les femmes, il n'y a pas de différence.⁴⁴

Christopher Worswick,
Université Carleton

Certains témoins ont parlé de la nécessité de consulter les communautés autochtones sur la meilleure manière d'adapter les programmes d'apprentissage à la réalité autochtone.

Dans le cas des peuples autochtones, les collèges offrent des services très inclusifs, par exemple des services pour les aînés et des endroits pour se réunir. Les apprentis qui

41 *Témoignages*, réunion n° 49, 1^{re} session, 41^e législature, 16 octobre 2012, 0855. Un taux d'achèvement de 8,4 % a aussi été rapporté par un autre témoin, mais ceci est obtenu en divisant le nombre d'apprentis qui ont gradué en 2010 – 36 009 – par le nombre d'apprentis inscrits en 2010 – 430 452. On doit considérer qu'il faut parfois cinq ans pour terminer un programme, et que le nombre d'apprentis a augmenté dans les dernières années.

42 L'enquête la plus récente est celle de 2007; ses données sont parues en 2008. Une nouvelle enquête pourrait être entreprise dans les prochaines années.

43 Statistique Canada, [Enquête nationale auprès des apprentis, Vue d'ensemble du Canada 2007](#), n° 81-598-X, n° 001 au catalogue de Statistique Canada, p. 39.

44 *Témoignages*, réunion n° 60, 1^{re} session, 41^e législature, 4 décembre 2012, 0910.

viennent au collège sont bien accueillis. Plusieurs collèges et instituts ont aussi maintenant ce qu'on appelle en anglais des *mobile trades training trailers*. Ces grands camions se rendent dans les communautés autochtones, qui peuvent suivre sur place de la formation sur les métiers. Les communautés autochtones ont fait valoir auprès des collèges qu'il était très important pour elles de recevoir la formation dans leur communauté, de façon à ce que leurs jeunes n'aient pas toujours à se déplacer⁴⁵.

Anna Toneguzzo,
Association des collèges communautaires du Canada

L'âge moyen lors de l'inscription à un programme d'apprentissage est de 25 ans. Ce fait a été mentionné par de nombreux témoins. L'idée de sensibiliser les jeunes du secondaire aux métiers spécialisés a été amplement discutée dans la première section. Amorcer les programmes d'apprentissage à un plus jeune âge améliore également la réussite de ces programmes, jusqu'à un certain point.

Plus de la moitié des apprentis commencent avant l'âge de 25 ans, mais plusieurs commencent plus vieux. La moyenne est donc de 25 ans, mais la majorité des apprentis commencent tout de même assez jeunes. Plus ils commencent jeunes, plus ils sont susceptibles de terminer leur programme d'apprentis. On veut donc qu'ils commencent jeunes, mais pas trop jeunes non plus. En effet, le nombre d'années d'éducation qu'ils possèdent avant de commencer leurs études est important⁴⁶.

Benoit Dostie,
HEC Montréal

Le manque de connaissances de base a été mentionné par plusieurs témoins comme étant un facteur qui explique la faible proportion d'apprentis qui complètent leur programme, peu importe s'ils viennent d'un groupe sous-représenté ou non.

Cependant, le plus grand reproche que les employeurs ont à l'égard des nouveaux apprentis est, comme je le disais plus tôt, leur manque de compétences de base. Les élèves qui ont une très bonne connaissance des mathématiques, de la physique et de la langue vont tout simplement à l'université, tandis que les moins doués dans ces compétences de base sont orientés vers les métiers.

Le problème est que pour exercer la plupart des métiers il faut de bonnes connaissances des mathématiques et de la langue, et sans ces connaissances, les jeunes apprentis éprouvent souvent des difficultés à suivre les cours de formation en salle de classe. C'est ce qui explique en partie le nombre peu élevé d'apprentis qui terminent leur programme de formation⁴⁷.

Romeo Bellai,
Association canadienne de la construction

L'une des raisons pour lesquelles beaucoup d'apprentis n'obtiennent pas de certificat est qu'ils ne satisfont pas aux exigences. L'enquête nationale sur l'apprentissage qui a été

45 *Témoignages*, réunion n° 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 1020.

46 *Témoignages*, réunion n° 60, 1^{re} session, 41^e législature, 4 décembre 2012, 0940.

47 *Témoignages*, réunion n° 58, 1^{re} session, 41^e législature, 27 novembre 2012, 0955.

faite il y a quelques années avait révélé que beaucoup d'apprentis n'avaient pas achevé leurs études secondaires. Or, il est souvent extrêmement difficile de passer les examens d'apprentissage si l'on ne possède pas les compétences fondamentales que donnent les études secondaires⁴⁸.

Andrew Sharpe,
Centre d'étude des niveaux de vie

Même si l'éducation relève principalement des provinces, le gouvernement fédéral intervient indirectement dans les compétences de base, par exemple par les subventions octroyées à des organismes sans but lucratif comme Passeport pour ma réussite, qui vient en aide aux jeunes qui éprouvent des difficultés scolaires. Les dépenses prévues sont de 6 millions de dollars par année en 2012–2013 et 2013–2014. Le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes de RHDC aide les organismes d'alphabétisation des adultes à travers le Canada. Les dépenses annuelles de ce programme sont de 21,5 millions de dollars par année⁴⁹.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie la possibilité d'augmenter son financement à l'organisme Passeport pour ma réussite et au Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, afin d'aider les jeunes et les adultes ayant des manques dans leurs compétences essentielles, et les rendre ainsi plus aptes à compléter un programme d'apprentissage, en tenant compte que le Canada est en période de contraintes budgétaires.

Parmi les décrocheurs, les deux obstacles le plus souvent mentionnés sont le manque de travail et le retard dans l'aide financière⁵⁰. Les deux raisons le plus souvent évoquées pour avoir quitté le programme sont les suivantes : soit l'insuffisance des revenus ou de travail durant la formation, soit la réception d'une meilleure offre d'emploi. Une conjoncture économique favorable peut faire en sorte que les gens de métiers sont en forte demande. Dans certains métiers, la certification n'est pas nécessaire, ce qui fait en sorte que certaines personnes quittent leur programme avant même de l'avoir complétée.

[L]obligation d'avoir un certificat d'apprentissage pour exercer un métier se traduit par un taux d'achèvement supérieur d'environ 10 % que lorsque le certificat n'est pas exigé. Cela n'est sans doute pas étonnant. Si l'on est obligé d'avoir achevé le programme

48 *Témoignages*, réunion n° 60, 1^{re} session, 41^e législature, 4 décembre 2012, 0850.

49 Secrétariat du Conseil du trésor du Canada, Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013, Ressources humaines et Développement des compétences – Tableaux supplémentaires, « [Renseignements sur les programmes de paiements de transfert \(PPT\)](#) ».

50 Statistique Canada, [Enquête nationale auprès des apprentis, Vue d'ensemble du Canada 2007](#), n° 81-598-X, n°001 au catalogue de Statistique Canada, p. 48.

d'apprentissage pour exercer le métier, l'incitation à l'achever est à l'évidence beaucoup plus forte, et on peut s'attendre à ce que les apprentis achèvent leur formation plus souvent que lorsque l'obligation n'existe pas⁵¹.

Patrick Coe,
Université Carleton

Certains témoins ont parlé du manque de postes d'apprentis offerts par les employeurs et leur manque de connaissance des avantages d'embaucher un apprenti. Les postes offerts ne correspondent pas toujours aux besoins des apprentis, car ils ne donnent pas un aperçu complet des tâches accomplies par les personnes exerçant le métier. Enfin, les compagnons (qui supervisent les apprentis) peuvent parfois manquer de temps ou de motivation pour former les apprentis. Le nombre de compagnons nécessaires par apprenti peut décourager certains employeurs à embaucher des apprentis. Tous ces facteurs peuvent inciter certains apprentis à abandonner leur programme.

Pour commencer, il y a quelques éléments importants à comprendre au sujet du taux d'achèvement. Ceux qui terminent leur programme ont généralement travaillé pour un seul employeur et ont eu accès à un compagnon d'apprentissage tout au long de leur formation. C'est le genre d'engagement de l'employeur qu'il faut favoriser, encourager et récompenser. Par ailleurs, il faut aussi continuellement informer les employeurs du bilan de rentabilité positif de la formation en apprentissage, que le FCA a pu démontrer dans le cadre de ses recherches⁵².

Sarah Watts-Rynard,
Forum canadien sur l'apprentissage

Je le répète, le plus grand défi, c'est que les élèves suivent ces programmes de préapprentissage, mais qu'ils n'arrivent pas à décrocher des postes d'apprentis parce que les employeurs ont une aversion pour ce type d'investissement, causée par leur impression qu'il s'agit d'un fardeau économique. Les employeurs — surtout les grandes entreprises — ont l'habitude d'engager des travailleurs déjà qualifiés; il faut leur faire perdre cette habitude⁵³.

Henry Reiser,
Conseil des directeurs des programmes de métiers et d'apprentissage du Canada

Notre secteur est surtout formé de petites entreprises. Le fait est qu'elles n'ont pas de services de ressources humaines et qu'elles ne pensent pas aux pénuries jusqu'à ce qu'elles aient à recruter. L'un des grands défis, c'est qu'elles considèrent encore l'embauche d'un apprenti comme un coût et non comme un investissement dans l'offre

51 *Témoignages*, réunion n° 60, 1^{re} session, 41^e législature, 4 décembre 2012, 0855.

52 *Témoignages*, réunion n° 57, 1^{re} session, 41^e législature, 22 novembre 2012, 0850.

53 *Témoignages*, réunion n° 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 1045.

de travailleurs. Elles ont tendance à préférer offrir un peu plus d'argent pour attirer un travailleur expérimenté, plutôt que d'engager un apprenti⁵⁴.

Jennifer Steeves,
Conseil du service d'entretien et de réparation automobiles du Canada

Pour aider les petites entreprises, un témoin a proposé de créer un bassin d'apprentis qui pourraient être partagés entre différents petits employeurs qui n'ont pas assez de travail pour un apprenti à temps plein.

Il pourrait aussi y avoir des bassins de formation partagés. Les petits employeurs pourraient contribuer à des bassins de formation financés en partie par la province ou le fédéral⁵⁵.

Kelly Lendsay,
Conseil des ressources humaines autochtones

Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral lance une campagne de sensibilisation auprès des employeurs afin de leur montrer les avantages financiers d'embaucher des apprentis et leur faire connaître les crédits ou subventions disponibles du gouvernement fédéral, comme la Subvention canadienne pour l'emploi proposée dans le Plan d'action économique du Canada de 2013.

Recommandation 9

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie le moyen le plus efficace d'aider les petites entreprises à collaborer pour partager les services d'un apprenti, ce qui augmenterait le nombre de postes disponibles pour ceux-ci.

Un témoin a parlé de l'importance que le gouvernement fédéral joue un rôle de modèle dans son offre de postes d'apprentis, en veillant à ce que les contrats qu'il octroie pour ses travaux d'infrastructure prévoient l'embauche d'apprentis.

Nous voulons que le gouvernement établisse un lien entre les projets d'infrastructure qu'il finance et les possibilités d'apprentissage offertes aux jeunes de nos communautés. Il ne lui en coûterait rien. Il n'en coûte rien aux employeurs, qui auront besoin de main-d'œuvre pour effectuer les rénovations ou construire les nouveaux bâtiments prévus dans le cadre de vos projets d'infrastructure⁵⁶.

James St. John,
Programme Hammer Heads

54 *Témoignages*, réunion n° 58, 1^{re} session, 41^e législature, 27 novembre 2012, 0925.

55 *Témoignages*, réunion n° 58, 1^{re} session, 41^e législature, 27 novembre 2012, 0925.

56 *Témoignages*, réunion n° 65, 1^{re} session, 41^e législature, 7 février 2013, 1210.

Recommandation 10

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral joue un rôle d'employeur-modèle par des mesures comme celles proposées dans le Plan d'action économique du Canada de 2013 en ce qui concerne l'embauche d'apprentis et qu'il se dote d'une politique précise sur l'embauche d'apprentis dans son processus d'approvisionnement (par exemple, dans les contrats d'infrastructure). Par exemple, il pourrait exiger des compagnies qui obtiennent des contrats d'infrastructure qu'elles embauchent un certain nombre minimal d'apprentis, en fonction de la valeur du contrat.

Les délais dans la réception des prestations d'AE ont été mentionnés par de nombreux témoins comme étant un facteur pouvant nuire à l'achèvement des programmes d'apprentissage. En effet, de nombreux apprentis sont plus âgés et ont des responsabilités financières importantes.

Bien qu'ils soient admissibles à l'assurance-emploi, le temps qui s'écoule entre la présentation de la demande de prestations et le début de leurs versements est parfois trop long, et les apprentis ne peuvent pas survivre financièrement en attendant. La fiche de calcul du rendement de Service Canada indique que 83,9 % des gens qui présentent une demande d'AE reçoivent leurs prestations ou un avis de non-paiement dans les 28 jours qui suivent. Vingt-huit jours peuvent représenter une longue attente pour des apprentis qui suivent une période de formation de cinq à huit semaines. Ceux qui reçoivent un avis de non-paiement peuvent être forcés de patienter encore plus longtemps. De plus, il y a des demandeurs qui ne reçoivent pas leurs prestations dans un délai de 28 jours⁵⁷.

Jeff Ritter,
Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle
de la Saskatchewan

Les apprentis ont plusieurs périodes de formation en classe. À leur premier séjour en classe, ils doivent subir un délai de carence de deux semaines, comme tous les autres prestataires d'AE. Ce délai est un genre de franchise, qui permet au programme d'AE de ne pas avoir à payer les épisodes de chômage de deux semaines. À leurs retours suivants en classe, les apprentis n'ont plus à subir ce délai. Par contre, il faut que leur employeur remette rapidement le relevé d'emploi à Service Canada pour que les prestations commencent à être versées. De plus, selon un témoin :

L'une des bonnes mesures que les responsables de l'assurance-emploi ou de Service Canada ont prises a été de nous permettre de présenter une demande deux semaines avant le début des cours. Nous recevons par la poste un code qui nous permet de remplir une demande d'assurance-emploi en ligne. Nos demandes ne sont bien entendu pas traitées avant que nous ayons remis un relevé d'emploi, mais, à tout le moins, on prend ainsi un peu d'avance sur le traitement de notre demande. Nous devrions commencer à recevoir des prestations dès que Service Canada reçoit notre relevé d'emploi. [...] En ce qui nous concerne, nous n'avons pas reçu notre code d'avance; nous

57 *Témoignages, réunion n° 63, 1^{re} session, 41^e législature, 31 janvier 2013, 1110.*

l'avons plutôt reçu le premier jour de classe, soit en retard. On nous a dit que ce n'était pas le Collège Algonquin qui était en faute, mais plutôt Service Canada, parce que ces codes sont envoyés avec nos horaires⁵⁸.

Steven Church,
Étudiant mécanicien, Collège Algonquin

Certains témoins ont parlé d'éliminer le délai de carence de l'AE. D'autres témoins ont plutôt parlé d'une pré-autorisation des demandes, une fois qu'une première demande a été dûment faite et approuvée. On pourrait aussi recommencer à verser des prestations dès la première semaine du retour en classe, sur la base du montant du dernier versement fait lors du précédent séjour en classe, quitte à ajuster le montant par la suite.

[L]es apprentis, comme tout autre travailleur au chômage, doivent maintenant subir une attente de deux semaines avant de recevoir leurs prestations. Ils reçoivent donc des prestations pendant six semaines, au lieu de huit. Je vous prie de vous pencher de nouveau sur cela⁵⁹.

John Grimshaw,
Construction Council of Ontario

Il faudrait approuver d'avance les demandes d'assurance-emploi. Il faut être sûr que l'argent arrive au destinataire. Selon les témoignages précédents, le problème numéro un, c'est la difficulté de toucher les prestations d'assurance-emploi⁶⁰.

Robert Blakely,
Département des métiers de la construction, FAT-CIO

En Allemagne, la situation financière est différente pour les apprentis car ceux-ci reçoivent un salaire dès le début de leur apprentissage. Ils sont payés comme des employés ordinaires mais à un salaire moindre. Les jeunes apprentis allemands commencent généralement leur apprentissage vers l'âge de 16-17 ans et vivent encore chez leurs parents alors ce salaire modeste leur suffit la plupart du temps⁶¹.

Les subventions versées aux apprentis ont aussi fait l'objet de certaines discussions. Alors que certains pensaient qu'elles étaient inutiles, d'autres mentionnaient qu'elles devraient être augmentées ou non imposables; ou alors que la manière dont elles sont échelonnées (à la fin de chacun des deux premiers modules, puis à la toute fin du programme) pourrait être revue.

En 2009, RHDCC a commandé une évaluation de la subvention d'incitation à l'apprentissage. On a demandé à 2 000 apprentis ayant sollicité la subvention si celle-ci avait influé sur leur décision de rester dans le programme d'apprentissage. Selon les auteurs du rapport, « presque tous les demandeurs » — 98 % — « ont indiqué qu'ils auraient continué leur programme d'apprentissage s'ils n'avaient pas reçu la subvention.

58 *Témoignages*, réunion n° 66, 1^{re} session, 41^e législature, 12 février 2013, 1245.

59 *Témoignages*, réunion n° 65, 1^{re} session, 41^e législature, 7 février 2013, 1205.

60 *Témoignages*, réunion n° 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 0910.

61 *Témoignages*, réunion n° 64, 1^{re} session, 41^e législature, 5 février 2013, 1140.

De même, [88,9 %] des demandeurs n'ayant pas obtenu la subvention ont continué leur programme d'apprentissage »⁶².

John Meredith,
University of British Columbia

Si nous voulons que les jeunes participent plus aux programmes d'apprentissage par l'entremise de la Subvention incitative aux apprentis et de la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, nous croyons qu'il faut mettre en place des mesures incitatives financières, notamment en rendant ces subventions non imposables⁶³.

Claude Bégin,
Confédération des syndicats nationaux

Recommandation 11

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral évalue les subventions versées aux apprentis, notamment : si elles réussissent à attirer davantage d'apprentis et à l'achèvement des programmes d'apprentissage; si leurs montants devraient être augmentés; si on devrait les verser d'une manière différente pendant la durée du programme; et si on devrait rendre ces subventions non imposables.

Des témoins ont aussi parlé du crédit d'impôt versé aux employeurs, qui équivaut à 10 % du salaire de l'apprenti, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ annuellement. Certains témoins ont parlé de l'augmenter, d'autres de le remplacer par une subvention à l'employeur à l'achèvement de la formation.

Ce que nous disent les employeurs, c'est qu'un crédit d'impôt [...] ce n'est pas simple pour toutes les entreprises. Les grandes entreprises profitent souvent du crédit d'impôt. Elles ont un comptable, du personnel RH, un service de la paie pour s'en occuper et remplir le formulaire, ce que n'ont pas nécessairement les petites entreprises. De plus, il s'agit d'un crédit, et non d'une bourse, si bien qu'il peut y avoir des difficultés à surmonter. Pour encourager les employeurs à aller jusqu'au bout du programme, on pourrait, par exemple, leur offrir une subvention lorsqu'ils aident un apprenti à terminer sa formation⁶⁴.

Dan Mills,
Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine régulièrement le crédit d'impôt offert aux employeurs qui embauchent des apprentis afin de déterminer : si ses objectifs sont atteints; si le montant maximal demeure adéquat; et quelles autres méthodes pourraient être envisagées, par exemple une subvention aux

62 *Témoignages*, réunion n° 60, 1^{re} session, 41^e législature, 4 décembre 2012, 0950.

63 *Témoignages*, réunion n° 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 0850.

64 *Témoignages*, réunion n° 57, 1^{re} session, 41^e législature, 22 novembre 2012, 0930.

employeurs quand des apprentis terminent leur programme de formation.

Un dernier obstacle mentionné par certains témoins est le problème de la mobilité interprovinciale dans les programmes de formation. Par exemple, un étudiant qui change de province au cours de son programme peut avoir de la difficulté à faire reconnaître la formation qu'il a suivie précédemment.

[L]a mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle fédérale est liée à la reconnaissance des titres de compétences, ce que les apprentis n'ont pas. Il est important que les heures travaillées et le niveau de formation technique soient transférables pour que les apprentis terminent leur programme et obtiennent leur certification⁶⁵.

Sarah Watts-Rynard,
Forum canadien sur l'apprentissage

Recommandation 13

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, par l'entremise du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage ou par tout autre moyen, fasse en sorte que les programmes d'apprentissage soient mieux reconnus d'une province à l'autre, dans le cas où une partie de la formation a été suivie dans une autre province.

3.2 Pratiques exemplaires

Encore une fois, le programme Hammer Heads a impressionné les membres du Comité par sa capacité à aider les jeunes à compléter leur programme de préapprentissage et à persévérer dans leur programme d'apprentissage. La clé est de maintenir un suivi au début du programme d'apprentissage afin de s'assurer que les jeunes prennent de bonnes habitudes de travail.

[C]'est fantastique d'entreprendre un apprentissage, mais encore faut-il le terminer. Nous suivons donc les jeunes pendant leur première année avec nous. Nous les accompagnons à leur première journée de travail pour les présenter aux employeurs; puis nous les évaluons à la fin de chacune des quatre premières semaines, et ensuite tous les mois pendant la première année, pour nous assurer qu'ils sont bien intégrés au système⁶⁶.

James St.John,
Programme Hammer Heads

Le Comité a aussi appris l'existence de pratiques exemplaires dans les entreprises privées qui favorisent la création de postes d'apprentis.

Par exemple, l'un de nos membres, Syncrude, exige que les effectifs de ses entrepreneurs soient composés de 25 à 30 % d'apprentis, répartis également entre la

65 *Témoignages*, réunion n° 57, 1^{re} session, 41^e législature, 22 novembre 2012, 0850.

66 *Témoignages*, réunion n° 65, 1^{re} session, 41^e législature, 7 février 2013, 1215.

première et la dernière année d'apprentissage. Tous les propriétaires d'ACTIMS, c'est-à-dire Syncrude, Suncor et Shell, appliquent cette pratique. Avec des entreprises de cette taille, une telle stipulation contractuelle peut avoir de profondes répercussions sur le nombre d'emplois d'apprentis offerts. Ces sociétés présentent un modèle que les autres entreprises peuvent adopter pour stimuler le nombre d'apprentis exerçant des métiers spécialisés⁶⁷.

Sarah Anson-Cartwright,
Chambre de commerce du Canada

Un autre exemple de pratique exemplaire mené en partenariat a été mentionné par le représentant de RHDCC : il s'agit d'un programme de l'Institut Gabriel Dumont.

Dans le cadre du Fonds pour les compétences et les partenariats, le gouvernement fédéral investit la somme de 2,4 millions de dollars dans les programmes d'apprentissage pour les Autochtones offerts par l'Institut Gabriel Dumont pour la formation et l'emploi, en Saskatchewan. Une somme supplémentaire de 8 millions de dollars sur 3 ans a été versée par l'Institut, le gouvernement provincial, la Commission de certification de l'apprentissage et des métiers de la Saskatchewan et des employeurs du secteur privé⁶⁸.

Jean-François LaRue,
RHDCC

Le Comité a aussi entendu qu'en Allemagne il existe des partenariats entre les employeurs, les employés et les syndicats.

Nous avons réalisé un bon équilibre entre les employeurs, les employés et les syndicats. Ces institutions ont un double rôle. D'un côté, elles sont représentées au sein des compagnies. Les entrepreneurs ont leurs propres associations, et les employés et les apprentis sont membres d'un syndicat, ou du moins ils peuvent l'être s'ils le veulent. C'est la situation dans l'industrie. Les apprentis sont intégrés au processus de travail. Ce sont, à toutes fins pratiques, des employés ordinaires, des travailleurs⁶⁹.

Maximilian Metzger,
Ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche

Recommandation 14

Le Comité recommande au gouvernement fédéral d'examiner la possibilité d'intégrer le programme du Sceau rouge aux programmes d'apprentissage et d'étendre le nombre de métiers qu'il vise, en partenariat avec les provinces, territoires et métiers, en vue de faciliter la mobilité d'une province à l'autre.

67 *Témoignages*, réunion n° 58, 1^{re} session, 41^e législature, 27 novembre 2012, 0950.

68 *Témoignages*, réunion n° 49, 1^{re} session, 41^e législature, 16 octobre 2012, 0900.

69 *Témoignages*, réunion n° 64, 1^{re} session, 41^e législature, 5 février 2013, 1130.

CONCLUSION

Les pénuries de main-d'œuvre sont présentes dans plusieurs secteurs et plusieurs régions et le seront davantage dans les années à venir. Certains métiers spécialisés connaissent déjà ces pénuries et offrent des conditions de travail très intéressantes. Pour parvenir à occuper ces emplois, les jeunes doivent suivre un programme d'apprentissage, qui alterne des périodes de formation en classe et d'emploi en entreprise.

Les métiers spécialisés sont l'objet de préjugés et de stigmates : on croit à tort qu'ils offrent de mauvaises conditions de travail ou qu'ils représentent des occupations pour les gens qui ne sont pas talentueux. Le Comité a entendu une multitude de témoins lui exprimer le contraire.

Pour attirer davantage de jeunes vers ces métiers, le Comité encourage le gouvernement fédéral à changer cette culture par une vaste campagne de sensibilisation auprès des jeunes, des conseillers d'orientation, des parents et du public. Cette campagne doit viser en particulier les groupes sous-représentés dans les programmes d'apprentissage, comme les femmes, les immigrants et les personnes handicapées. Le Comité pense que les jeunes doivent être mis en contact plus fréquemment avec ces métiers, par l'entremise de concours des métiers spécialisés ou par d'autres moyens.

L'achèvement des programmes d'apprentissage doit être facilité, que ce soit par une livraison plus rapide des prestations d'AE lorsque les étudiants sont en formation à l'école, ou par une plus grande sensibilisation des employeurs au bienfait d'embaucher des apprentis et de contribuer à leur faire compléter leur formation. Le gouvernement fédéral doit aussi servir de modèle aux employeurs, en exigeant l'embauche d'apprentis lorsqu'il octroie des contrats d'infrastructure.

En terminant, nous laisserons la parole à une étudiante — tôlière dans un programme d'apprentissage :

Quel que soit le métier, il y a beaucoup de connaissances communes. Il y a des gens pour qui les mathématiques, les sciences, le français ou toutes ces matières sont difficiles. Nous apprenons différemment et nous excellons dans des domaines différents, mais les préjugés l'emportent. Il faut vraiment régler le problème parce qu'il s'agit d'un très beau métier qui offre des perspectives extraordinaires. Je ne connais personne qui regrette d'avoir choisi ce programme. Ils le suivent parce qu'ils adorent cela⁷⁰.

Kayla O'Brien,
Étudiante (tôlière), Collège Algonquin

70 *Témoignages*, réunion n° 66, 1^{re} session, 41^e législature, 12 février 2013, 1230.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une campagne de sensibilisation pour mettre en valeur les avantages des programmes d'apprentissage et des carrières dans les métiers spécialisés, au niveau de l'emploi, des salaires et des conditions de travail. Cette campagne devrait viser à la fois les jeunes et les parents. Elle devrait également porter une attention particulière aux groupes sous-représentés dans les métiers spécialisés, comme les femmes, les immigrants et les personnes handicapées. 10

Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une campagne de sensibilisation et d'information auprès des conseillers d'orientation du niveau secondaire afin qu'ils possèdent toute l'information requise sur les pénuries prévues et les conditions d'emploi dans les métiers spécialisés dont les compétences requises s'acquièrent au moyen de programmes d'apprentissage. 10

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral mette davantage en évidence l'existence des programmes de préapprentissage dans ses différents sites d'information sur les études et le marché du travail (Ciblétudes, Travailler au Canada) et qu'il insiste plus clairement sur le fait que les étudiants de ces programmes sont admissibles aux prêts et subventions aux étudiants. 11

Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage la possibilité d'étudier le moyen le plus efficace d'établir un programme national de formation axée sur les compétences et l'emploi semblable au programme Hammer Heads, reliant les jeunes aux possibilités de carrière d'apprentis. 12

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à offrir un soutien aux organismes qui font la promotion auprès des jeunes des métiers spécialisés et des concours internationaux de compétences dans les métiers spécialisés. Ces organismes pourraient faire davantage de promotion dans les écoles secondaires et davantage de publicité et de diffusion de ces concours internationaux. 13

Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, par l'entremise du ministère des Anciens combattants ou de la Défense nationale, informe les militaires qui quittent les Forces armées des possibilités offertes par le programme Du régiment aux bâtiments..... 14

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie la possibilité d'augmenter son financement à l'organisme Passeport pour ma réussite et au Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, afin d'aider les jeunes et les adultes ayant des manques dans leurs compétences essentielles, et les rendre ainsi plus aptes à compléter un programme d'apprentissage, en tenant compte que le Canada est en période de contraintes budgétaires..... 17

Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral lance une campagne de sensibilisation auprès des employeurs afin de leur montrer les avantages financiers d'embaucher des apprentis et leur faire connaître les crédits ou subventions disponibles du gouvernement fédéral, comme la Subvention canadienne pour l'emploi proposée dans le Plan d'action économique du Canada de 2013..... 19

Recommandation 9

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie le moyen le plus efficace d'aider les petites entreprises à collaborer pour partager les services d'un apprenti, ce qui augmenterait le nombre de postes disponibles pour ceux-ci. 19

Recommandation 10

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral joue un rôle d'employeur-modèle par des mesures comme celles proposées dans le Plan d'action économique du Canada de 2013 en ce qui concerne l'embauche d'apprentis et qu'il se dote d'une politique précise sur l'embauche d'apprentis dans son processus d'approvisionnement (par exemple, dans les contrats d'infrastructure). Par exemple, il pourrait exiger des compagnies qui obtiennent des contrats d'infrastructure qu'elles embauchent un certain nombre minimal d'apprentis, en fonction de la valeur du contrat. 20

Recommandation 11

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral évalue les subventions versées aux apprentis, notamment : si elles réussissent à attirer davantage d'apprentis et à l'achèvement des programmes d'apprentissage; si leurs montants devraient être augmentés; si on devrait les verser d'une manière différente pendant la durée du programme; et si on devrait rendre ces subventions non imposables. 22

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine régulièrement le crédit d'impôt offert aux employeurs qui embauchent des apprentis afin de déterminer : si ses objectifs sont atteints; si le montant maximal demeure adéquat; et quelles autres méthodes pourraient être envisagées, par exemple une subvention aux employeurs quand des apprentis terminent leur programme de formation. 22

Recommandation 13

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, par l'entremise du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage ou par tout autre moyen, fasse en sorte que les programmes d'apprentissage soient mieux reconnus d'une province à l'autre, dans le cas où une partie de la formation a été suivie dans une autre province. 23

Recommandation 14

Le Comité recommande au gouvernement fédéral d'examiner la possibilité d'intégrer le programme du Sceau rouge aux programmes d'apprentissage et d'étendre le nombre de métiers qu'il vise, en partenariat avec les provinces, territoires et métiers, en vue de faciliter la mobilité d'une province à l'autre. 24

ANNEXE A : TABLEAUX STATISTIQUES PORTANT SUR LES APPRENTIS

**Tableau 1 – Nombre de personnes inscrites à des programmes d'apprentissage,
selon le groupe d'occupation et le sexe, Canada, 2010**

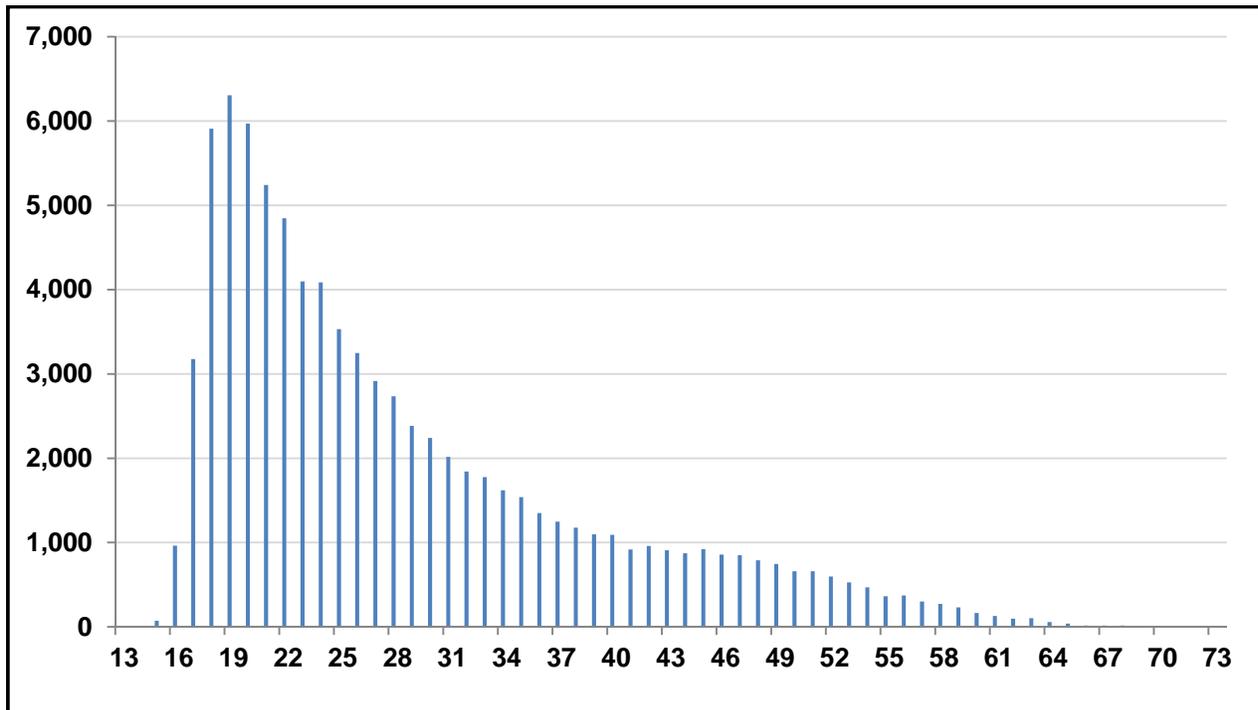
Grand groupe d'occupation	Hommes	Femmes	Total
Électriciens	64 032	2 088	66 120
Charpentiers	50 148	1 371	51 516
Entretien d'automobiles	43 656	1 770	45 429
Plombiers, tuyauteurs et monteurs de conduites de vapeur	43 908	927	44 835
Coiffeurs et esthéticiens	2 151	18 237	20 385
Agents de soutien aux utilisateurs	9 822	9 786	19 605
Services alimentaires	12 021	6 687	18 708
Finition intérieure	16 791	1 536	18 327
Soudeurs	15 732	978	16 707
Finition extérieure	14 013	171	14 184
Mécaniciens d'équipement lourd	12 240	192	12 429
Mécaniciens de chantier	11 787	249	12 039
Conducteurs d'équipement lourd et opérateurs de grue	11 598	174	11 769
Machinistes	10 335	303	10 638
Tôliers	8 640	192	8 832
Métallurgistes	8 349	234	8 583
Éducateurs et aides éducateurs à la petite enfance	582	7 392	7 974
Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	7 623	78	7 698
Électronique et instrumentation	5 514	570	6 087
Foreurs et autre personnel relatifs à l'extraction de pétrole et de gaz	5 235	6	5 244
Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'agriculture	2 517	681	3 198
Autres grands groupes d'occupation	16 101	4 038	20 142
Total	372 792	57 663	430 452

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des chiffres en raison de l'arrondissement au trois (3) près.

Les données de 2010 ont été publiées le 26 juin 2012 et étaient les plus récentes lors de la rédaction du rapport.

Source : Statistique Canada, Tableau Cansim 477-0053, Système d'information sur les apprentis inscrits.

Figure 1 – Distribution de l'âge des nouveaux inscrits dans les programmes d'apprentissage, par âge détaillé, 2010



Note : Les données de 2010 ont été publiées le 26 juin 2012 et étaient les plus récentes lors de la rédaction du rapport.

Source : Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits 2010, obtenu par les auteurs de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Tableau 2 – Distribution des formations terminées en 2010, selon le groupe d'âge et le sexe

Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Total
Moins de 20 ans	0,4 %	1,8 %	0,5 %
De 20 à 24 ans	22,7 %	37,4 %	24,5 %
De 25 à 29 ans	31,9 %	22,3 %	30,7 %
De 30 à 34 ans	18,7 %	11,6 %	17,8 %
De 35 à 39 ans	10,1 %	7,6 %	9,8 %
De 40 à 44 ans	6,6 %	7,0 %	6,6 %
De 45 à 49 ans	5,1 %	6,5 %	5,3 %
50 ans et plus	4,6 %	5,7 %	4,7 %

Note : Les données de 2010 ont été publiées le 26 juin 2012 et étaient les plus récentes lors de la rédaction du rapport.

Source : Statistique Canada, tableau Cansim 477-0054, Système d'information sur les apprentis inscrits.

**Tableau 3 – Nombre de certificats d'apprentis décernés,
selon la méthode, de 2006 à 2010**

Méthode	2006	2007	2008	2009	2010
Apprentis	20 745	24 525	29 091	30 888	36 009
Ouvriers qualifiés	18 207	18 345	18 648	17 613	15 855
Total	38 949	42 867	47 739	48 501	51 864

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des chiffres en raison de l'arrondissement au trois (3) près.

Les données de 2010 ont été publiées le 26 juin 2012 et étaient les plus récentes lors de la rédaction du rapport.

Source : Statistique Canada, tableau Cansim 477-0055, Système d'information sur les apprentis inscrits.

**Tableau 4 – Nombre d'apprentis par 1 000 employés, proportion de femmes
et de personnes de moins de 25 ans parmi les apprentis, pour certains pays,
2011 ou année la plus récente**

Pays	Nombre d'apprentis par 1 000 employés	Proportion de femmes (%)	Proportion d'apprentis âgés de moins de 25 ans (%)
Suisse	44	42	100
Australie	40	34	54
Allemagne	39	41	92
Canada	30	15	20
Italie	24	43	60
Royaume-Uni	20	54	60
France	17	31	97
États-Unis	14	n.d.	5

Source : Tableau préparé par les auteurs à partir de données provenant de : Organisation internationale du travail, Overview of Apprenticeship Systems and Issues, p. 5 [disponible en anglais seulement].

**Tableau 5 – Emploi et salaire horaire moyen et médian,
certains groupes de professions, 2012**

Profession	Emploi (en milliers)	Salaire horaire (en \$)	
		Moyenne	Médiane
Personnel du commerce de détail	1 066,1	13,72	11,00
Métiers de la construction	382,1	24,39	24,00
Autres métiers	944,2	25,12	24,87
Enseignants	746,3	33,72	33,65
Gestion	1 507,8	37,39	35,04
Total	17 507,7	23,65	20,40

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux Cansim 282-0010 et 282-0070.

**Tableau 6 – Répartition de la population active et taux de chômage
par niveau de scolarité atteint, selon le statut d'immigrant,
population de 25 à 54 ans, 2012, en %**

Niveau de scolarité	Répartition		Taux de chômage	
	Immigrants	Nés au Canada	Immigrants	Nés au Canada
Sans diplôme	6,9	8,5	10,8	12,2
Études secondaires complétées	16,1	18,8	8,2	6,2
Études postsecondaires partielles	3,8	5,1	8,1	6,4
Diplôme d'études postsecondaires	29,3	41,5	7,0	5,0
Grade universitaire	43,9	26,1	7,9	3,1
Total	100,0	100,0	7,9	5,4

Note : Un diplôme d'études postsecondaires comprend les certificats de métiers et les diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux Cansim 282-0010 et 282-0106.

ANNEXE B LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</p> <p>Monika Bertrand, directrice Jeunesse et programmes du marché du travail pour personnes handicapées</p> <p>Jean-François LaRue, directeur général Intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>Micheline Racette, directrice adjointe Division des métiers et de l'apprentissage</p>	2012/10/16	49
<p>Compétences Canada</p> <p>Shaun Thorson, directeur général</p> <p>Forum canadien sur l'apprentissage</p> <p>Sarah Watts-Rynard, directrice générale</p> <p>Gouvernement de l'Alberta</p> <p>Raymond E. Massey, président Apprenticeship and Industry Training Board</p> <p>Gouvernement du Nouveau-Brunswick</p> <p>Daniel Mills, directeur Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle, Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail</p>	2012/11/22	57
<p>Association canadienne de la construction</p> <p>Romeo Bellai, membre Président, Bellai Brothers Construction</p> <p>Bill Ferreira, directeur Relations gouvernementales et affaires publiques</p> <p>Association canadienne de l'électricité</p> <p>Jim R. Burpee, président-directeur général</p> <p>Ave Lethbridge, vice-présidente Efficacité organisationnelle et environnement, Service de la santé et de la sécurité, Toronto Hydro</p> <p>Chambre de commerce du Canada</p> <p>Sarah Anson-Cartwright, directrice Politiques des compétences</p> <p>Shabbir Hakim, directeur exécutif Alberta Council of Turnaround Industry Maintenance Stakeholders and Construction Industry Stakeholders Association of Alberta</p>	2012/11/27	58

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Conseil des ressources humaines autochtones Kelly Lendsay, président et chef de la direction</p> <p>Conseil du Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada Jennifer Steeves, présidente</p> <p>Ressources humaines, industrie électrique du Canada Michelle Branigan, directrice exécutive Norm Fraser, président du conseil d'administration Chef de l'exploitation des opérations, distribution et services à la clientèle, Hydro Ottawa John Ives, membre Conseil d'administration</p>	2012/11/27	58
<p>Atlantic Evaluation and Research Consultants Inc. Robert Crocker, directeur</p> <p>Carleton University Patrick Coe, professeur agrégé d'économie Christopher Worswick, professeur Études économiques</p> <p>Centre d'étude des niveaux de vie Andrew Sharpe, directeur exécutif</p> <p>HEC Montréal Benoit Dostie, professeur agrégé et directeur Institut d'économie appliquée</p> <p>University of British Columbia John Meredith, professeur auxiliaire Département des études en éducation</p>	2012/12/04	60
<p>Association des collèges communautaires du Canada Anna Toneguzzo, gestionnaire Relations gouvernementales et recherche stratégique, Affaires publiques</p> <p>Confédération des syndicats nationaux Claude Bégin, conseiller en recherche Service des relations du travail</p> <p>Congrès du travail du Canada John Hugh Edwards, représentant national et chercheur en chef Amy Huziak, représentante nationale des jeunes travailleurs et travailleuses</p>	2012/12/06	61

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Conseil des directeurs des programmes de métiers et d'apprentissage du Canada</p> <p>Henry Reiser, directeur, Yukon et Colombie-Britannique, Doyen, Faculté des métiers et de la technologie, Kwantlen Polytechnic University</p> <p>Département des métiers de la construction, FAT-CIO</p> <p>Robert Blakely, directeur Affaires canadiennes</p> <p>Mohawk College of Applied Arts and Technology</p> <p>Piero Cherubini, doyen Affaires, métiers spécialisés et apprentissage</p> <p>Ali Ghiassi, vice-président et avocat général Affaires publiques</p> <p>Polytechnics Canada</p> <p>Ken Doyle, directeur Politiques</p> <p>Nobina Robinson, directrice générale</p>	2012/12/06	61
<p>Gouvernement du Nouveau-Brunswick</p> <p>Daniel Mills, directeur Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle, Ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail</p> <p>Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission</p> <p>Jeff Ritter, directeur général</p>	2013/01/31	63
<p>Bureau international du ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche</p> <p>Hannes Barske, agent scientifique supérieur Agence de gestion de projet, Centre Aérospatial Allemand</p> <p>Institut fédéral allemand pour la Formation et l'Enseignement Professionnels</p> <p>Maren Verfürth, associée de recherche Coopération internationale et Services consultatifs</p> <p>Manufacturiers et exportateurs du Canada</p> <p>Mathew Wilson, vice-président Politique nationale</p> <p>Ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche</p> <p>Maximilian Metzger, directeur général adjoint Coopération internationale dans l'éducation et la recherche</p>	2013/02/05	64

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Ministère fédéral allemand de l'Éducation et de la Recherche</p> <p>Christiana Tings, administratrice générale Coopération internationale en matière d'éducation et de formation, Programmes de l'Union Européenne</p>	2013/02/05	64
<p>SaskPower</p> <p>Jim Diotte, vice-président Ressources humaines, Sécurité et Environnement</p>		
<p>Central Ontario Building Trades</p> <p>Peter Reed, représentant d'entreprise Représentant local, Hammer Heads</p> <p>James St. John, directeur commercial Directeur, Hammer Heads Program</p>	2013/02/07	65
<p>Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI)</p> <p>Lambert Opula, agent de développement</p>		
<p>Fraternité internationale des ouvriers en électricité - Construction Council of Ontario</p> <p>John Grimshaw, secrétaire-trésorier exécutif</p>		
<p>Fraternité internationale des ouvriers en électricité - Local 353</p> <p>Steve Martin, directeur commercial</p>		
<p>Association des étudiants du Collège Algonquin</p> <p>David Corson, président</p>	2013/02/12	66
<p>Collège Algonquin</p> <p>Steven Church, étudiant Mécanicien de véhicules automobiles (Apprentissage)</p> <p>Kent MacDonald, président</p> <p>Kayla O'Brien, étudiante Tôlier (Apprentissage)</p>		
<p>Compétences Canada</p> <p>Nathan Banke, compagnon d'apprentissage Programme de mécanicien de véhicules automobiles</p> <p>Shaun Thorson, directeur général</p>		
<p>Du régiment aux bâtiments</p> <p>Gregory Matte, directeur exécutif</p>		

Organismes et individus	Date	Réunion
La Cité Collégiale Éric Duquette, étudiant Plomberie	2013/02/12	66

ANNEXE C

LISTE DES MÉMOIRES

Organismes et individus

Carleton University

Forum canadien sur l'apprentissage

Gouvernement de l'Ontario

Gouvernement du Nouveau-Brunswick

University of Lethbridge

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions n^{os} 49, 57, 58, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 68, 73, 77 et 79](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Ed Komarnicki

Problèmes des apprentis : un échec conservateur dans le dossier des compétences HUMA - Rapport complémentaire des membres du NPD, le 13 mai 2013

Pour assurer la relève dans les métiers spécialisés et offrir des programmes de formation compétitifs pour les travailleurs canadiens, les membres néo-démocrates du Comité permanent des ressources humaines estiment que le Comité doit rejeter des mesures irréfléchies contenues dans le Budget 2013 et considérer toute la gamme des recommandations proposées par les témoins lors des audiences. Les membres néo-démocrates du Comité sont déçus que le rapport majoritaire cherche à promouvoir les mesures du budget 2013 sur lesquelles le Comité n'a reçu aucun témoignage, et qu'il serve de plateforme promotionnelle plutôt qu'à prendre des mesures concrètes pour améliorer les résultats en matière de formation.

Le NPD s'oppose vivement au fait que le gouvernement ait décidé de financer sa nouvelle Subvention canadienne pour l'emploi grâce à des compressions de 300 millions de dollars dans les transferts aux provinces dans le cadre des Ententes sur le Marché du Travail (EMT). Les sommes réservées aux EMT étaient déjà modestes et finançaient la formation réservée à la majorité des travailleurs qui n'ont pas accès à l'assurance-emploi. Les nouvelles compressions compromettront l'accès déjà précaire des travailleurs les plus vulnérables à la formation dont ils ont besoin pour participer pleinement au marché du travail.

Recommandation :

Que le gouvernement annule les compressions prévues de 300 millions \$ dans les transferts provinciaux pour la formation de la main-d'œuvre, qui auraient des répercussions négatives sur les Canadiens moins qualifiés et plus vulnérables, et qu'il négocie plutôt avec les provinces afin de trouver des solutions pour améliorer la formation de la main-d'œuvre offerte aux Canadiens.

Des nouvelles dispositions dans le Budget 2013 forceront désormais les jeunes autochtones à participer à des programmes de formation obligatoire pour qu'ils puissent se prévaloir de l'Aide au revenu. Aucune autre communauté ne se voit imposée de telles conditions pour bénéficier des programmes sociaux. À un moment où l'on constate une effervescence de l'activisme politique des jeunes autochtones dans le cadre du mouvement Idle No More, les conservateurs préfèrent s'en remettre aux vieilles mesures qui ont échoué par le passé dans leurs relations avec les communautés autochtones. Le NPD rejette ce paternalisme et ces façons de faire unilatérales.

Recommandation :

Que le gouvernement annule sa mesure rendant conditionnelle la dispensation de l'Aide au revenu pour les jeunes autochtones qui vivent dans des réserves à leur participation obligatoire à un programme de travail paternaliste, et qu'il s'engage plutôt à consulter de façon sérieuse les Premières Nations, les Inuits et les Métis afin de trouver des façons d'améliorer les programmes de formation de manière à favoriser la participation et la persévérance des jeunes autochtones dans les programmes d'apprentissage des métiers spécialisés.

Le soutien au revenu que le programme d'assurance-emploi livre aux apprentis doit également mieux correspondre à leurs besoins. La période d'attenteⁱ et les délais requis pour traiter les demandesⁱⁱ d'assurance-emploi élèvent des barrières considérables pour les apprentis pendant leur formation. Ces deux éléments seraient la cause principale des faibles taux d'achèvement. Or, les apprentis doivent néanmoins respecter leurs obligations familiales et continuent à subir des

Problèmes des apprentis : un échec conservateur dans le dossier des compétences HUMA - Rapport complémentaire des membres du NPD, le 13 mai 2013

pressions financières pendant leur formation. Selon Anna Toneguzzo, de l'Association des collèges communautaires du Canada, « le gouvernement du Canada doit accélérer le traitement des demandes d'assurance-emploi pour les apprentis ou mettre en place un mécanisme pour offrir un financement temporaire. »ⁱⁱⁱ Pour Robert Blakely, du Département des métiers de la construction, FAT-CIO, « Il faudrait approuver d'avance les demandes d'assurance-emploi. Il faut être sûr que l'argent arrive au destinataire. Selon les témoignages précédents, le problème numéro un, c'est la difficulté de toucher les prestations d'assurance-emploi. »^{iv}

Les témoignages sont clairs, mais le rapport majoritaire n'aborde toujours pas le problème central : le gouvernement doit impérativement revoir sa façon de dispenser le soutien au revenu aux Canadiens qui s'engagent dans des programmes d'apprentis pour assurer un taux de succès maximal.

Recommandation :

Que le gouvernement fédéral étudie la faisabilité, les coûts et les avantages d'une amélioration du programme d'assurance-emploi pour les apprentis, notamment : en éliminant les périodes d'attente pour les apprentis; en versant des prestations dès la première semaine de retour en classe des apprentis en fonction du montant versé à la session précédente, sujet à un ajustement; en rappelant aux employeurs qui embauchent des apprentis leurs obligations administratives afin d'accélérer le traitement des réclamations d'assurance-emploi soumises par les apprentis; et que le gouvernement fédéral fournisse un rapport au Comité dans les six mois qui suivent la publication de ce rapport.

Par ailleurs, les témoins entendus par le Comité étaient d'accord que la promotion directe des possibilités de carrières dans les métiers spécialisés auprès des jeunes, femmes, autochtones et aux Canadiens vivant avec des handicaps sont les meilleurs outils pour la conscientisation et le recrutement dans les programmes destinés aux apprentis.^v Des exemples de participation des syndicats dans des visites d'écoles pour parler directement aux clientèles visées et les recruter ont été soumis au comité.^{vi} John Grimshaw, de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, a résumé leur modèle de collaboration entre le syndicat et les employeurs.^{vii}

Le gouvernement doit être un leader et un partenaire des provinces et territoires pour assurer le succès de la promotion des carrières dans les métiers spécialisés.^{viii} Les Canadiens en ont assez des publicités partisans faisant la promotion des initiatives mal avisées du gouvernement conservateur. Nous avons besoin d'un plus grand engagement de modèles dans les milieux scolaires et auprès des jeunes, des communautés autochtones, immigrantes, des personnes handicapées et des femmes pour attiser l'intérêt du public vis-à-vis les possibilités de carrières dans les métiers spécialisés et les programmes destinés aux apprentis.

Recommandation :

Que, vu l'importance des modèles pour encourager les Canadiens à suivre des programmes d'apprentissage des métiers, le gouvernement collabore avec les syndicats et avec les gouvernements provinciaux, territoriaux et les Premières-Nations afin d'améliorer les activités de sensibilisation visant à promouvoir l'apprentissage des métiers spécialisés et les avantages de poursuivre une carrière dans les métiers auprès des Canadiens, surtout

Problèmes des apprentis : un échec conservateur dans le dossier des compétences HUMA - Rapport complémentaire des membres du NPD, le 13 mai 2013

auprès des femmes, des autochtones, des minorités visibles et des Canadiens vivant avec un handicap.

Les néo-démocrates sont déçus que le rapport majoritaire ne représente pas de façon adéquate les témoignages reçus en Comité et qu'il ne s'attaque pas aux défis importants à relever pour assurer le succès des programmes d'apprentis au Canada. Le gouvernement conservateur continue de faire passer ses propres intérêts en priorité plutôt que d'être à l'écoute des Canadiens les plus touchés.

ⁱ Témoignages, réunion no 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 1015; Témoignages, réunion no 63, 1^{re} session, 41^e législature, 31 janvier 2013, 1100 et 1110.

ⁱⁱ Témoignages, réunion no 65, 1^{re} session, 41^e législature, 7 février 2013, 1225; Témoignages, réunion no 66, 1^{re} session, 41^e législature, 12 février 2013, 1220.

ⁱⁱⁱ Témoignages, réunion no 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 1015.

^{iv} Témoignages, réunion no 61, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2012, 0910.

^v Témoignages, réunion no 58, 1^{re} session, 41^e législature, 27 novembre 2012, 0900.

^{vi} Témoignages, réunion no 58, 1^{re} session, 41^e législature, 27 novembre 2012, 0900.

^{vii} Témoignages, réunion no 65, 1^{re} session, 41^e législature, 7 février 2013, 1200.

^{viii} Témoignages, réunion no 57, 1^{re} session, 41^e législature, 22 novembre 2012, 0845 et 0855.

Rapport minoritaire, Parti libéral du Canada

Pour assurer au Canada un bassin suffisant de gens de métiers hautement qualifiés, il faut que les entreprises restent compétitives, que les salaires des travailleurs continuent d'augmenter et que notre économie prospère. Le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer dans l'atteinte de ces objectifs.

Nous remercions tous ceux qui ont témoigné devant le comité HUMA dans le cadre de l'étude sur les *Possibilités économiques pour les jeunes apprentis*. Le Parti libéral appuie l'intention de l'étude et bon nombre de ses recommandations, mais il estime que le rapport final passe sous silence certaines des préoccupations et des suggestions des groupes d'intérêts qui ont comparu devant le comité ou lui ont présenté un mémoire.

Voici donc certains des enjeux que le rapport aurait dû, selon le Parti libéral, traiter plus à fond.

Soutien financier des apprentis

Le gouvernement fait grand cas des mesures qu'il a prises pour aider les apprentis, mais les taux d'achèvement des programmes de formation sont désespérément faibles. Il en résulte une pénurie de gens de métier qualifiés qui nuit à l'aptitude des entreprises et de l'économie à croître. Il y a plusieurs raisons à ce décrochage, mais l'une des principales, selon les témoins, tient à l'insuffisance du soutien financier auquel ont accès les apprentis.

Les apprentis sont en moyenne plus âgés que les étudiants postsecondaires et ont en général des responsabilités financières plus lourdes comme chargés de famille par exemple. La réduction ou l'interruption prolongée du revenu peut les forcer à retarder l'achèvement de leur apprentissage ou à l'abandonner à cause de ce surcroît de responsabilités.

Les apprentis ne sont pas admissibles à la gamme de subventions, de prêts et autres soutiens financiers directs accessibles aux autres étudiants postsecondaires. C'est pourquoi la plupart recourent au programme d'assurance-emploi pendant les périodes de formation en classe. Comme l'a fait remarquer Polytechnics Canada devant le comité, le soutien financier de ce programme est tout simplement insuffisant.

Plusieurs témoins ont cité les délais de traitement des demandes d'assurance-emploi parmi les raisons pour lesquelles les gens abandonnent leur programme d'apprentissage. L'un des témoins du comité s'est exprimé directement à ce sujet. M. Jeff Ritter de la Commission d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan a déclaré : « Vingt-huit jours peuvent représenter une longue attente pour des apprentis qui suivent une période de formation de cinq à huit semaines. »

En outre, comme les autres demandeurs d'assurance-emploi, les apprentis doivent attendre deux semaines après l'acceptation de leur demande avant de recevoir les

prestations. Il s'ensuit qu'ils reçoivent le soutien des semaines après le début des classes et après avoir payé les frais de scolarité, les manuels et les outils.

Le Parti libéral recommande que le gouvernement fédéral examine les moyens de renforcer le soutien financier que reçoivent les apprentis pendant leur formation en classe, y compris en apportant au programme d'assurance-emploi des améliorations comme celles-ci : éliminer le délai d'attente des apprentis; accélérer le traitement de leurs demandes; leur verser les prestations dès la première semaine de leur retour en classe en prenant pour repère le montant reçu pendant la session précédente quitte à le rajuster; et rappeler aux employeurs leurs obligations administratives afin d'accélérer le traitement de demandes d'assurance-emploi des apprentis; et que le gouvernement fédéral fasse rapport de ses constatations au comité dans les six mois suivant la publication du présent rapport.

Les Subventions aux apprentis (incitative et à l'achèvement) réduisent bel et bien les coûts, mais ils n'atteignent pas l'un de leurs principaux objectifs : relever les taux d'achèvement. Selon l'évaluation effectuée par le gouvernement lui-même (RHDCC, Direction de l'évaluation, *Évaluation formative du programme des subventions incitatives aux apprentis*, Ottawa, 2009), presque tous les apprentis qui achèvent leur formation y seraient parvenus sans la subvention incitative.

Le Parti libéral recommande aussi au gouvernement fédéral d'évaluer les subventions aux apprentis en examinant si elles augmentent le nombre de ceux qui entreprennent et achèvent un programme d'apprentissage et s'il convient de les bonifier, d'en modifier les modalités de versement à mesure qu'avance le programme et de les exonérer de l'impôt.

Information sur le marché du travail

Nous faisons nôtres les recommandations du rapport concernant la nécessité de mieux faire connaître les besoins du marché du travail en gens de métiers spécialisés, mais nous croyons qu'elles ne vont pas assez loin pour que l'information diffusée soit *adéquate* et *pertinente* en ce qui a trait aux perspectives de carrière dans les métiers.

Le gouvernement fédéral a beau avoir reçu il y a quatre ans le rapport du comité consultatif présidé par M. Don Drummond intitulé *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada*, il n'a pas donné suite à la plupart de ses recommandations.

Le gouvernement est parfois allé dans le sens contraire. Le comité consultatif recommandait, par exemple, que Statistique Canada améliore son aptitude à recueillir et à diffuser les données sur le marché du travail et reçoive à cette fin l'argent nécessaire. Or le budget de 2012 a amputé de 33,86 millions de dollars le financement des programmes de statistique économique, sociale, du recensement et sur les Autochtones, d'où sortaient des renseignements essentiels sur le marché du travail.

Le Parti libéral estime que le rapport du comité HUMA aurait dû recommander l'adoption de toutes les recommandations du conseil consultatif concernant l'information sur le marché du travail.

Niveaux d'alphabétisation

Quand font défaut les compétences de base en langue écrite et en mathématiques, il peut être difficile de s'inscrire à un programme d'apprentissage et de le terminer. Selon le Canadian Literacy and Learning Network, les travailleurs des industries matures ont besoin au minimum des compétences de niveau 3 en compréhension de textes. Comme environ 48 % des adultes canadiens n'ont pas ce niveau de compétences, il leur est difficile d'utiliser les nouvelles technologies, de s'adapter aux responsabilités du milieu de travail d'aujourd'hui et d'absorber la formation nécessaire.

Le budget de l'alphabétisation des adultes a diminué de près de la moitié depuis 2006-2007. Le Parti libéral recommande au gouvernement de reconnaître l'importance des compétences en langue écrite en milieu de travail et d'augmenter le financement des programmes qui visent à les améliorer.

