EMPLOIS, COMPÉTENCES ET EXPERTISE POUR LA VIE

OFL/FTO

INTRODUCTION

L'apprentissage est une relation d'employeur-employé(e), et non un programme d'études.

Lorsque des emplois disparaissent, surtout dans le secteur manufacturier, des apprentissages se perdent aussi, et il devient plus difficile d'accéder à un apprentissage.

Avant même que la crise économique n'éclate en novembre 2008, plus de 400 000 emplois manufacturiers avaient disparu au cours des cinq années précédentes. Quand la crise a frappé, 400 000 autres emplois ont été perdus en quelques mois.

Malgré la crise de l'emploi, certains continuent de propager le mythe selon lequel il y aurait pénurie de compétences en Ontario et au Canada. Il n'est donc pas étonnant que les gens soient frustrés lorsqu'ils ne peuvent pas trouver un poste d'apprentissage.

Loin d'une pénurie de compétences, ce que nous avons c'est une pénurie d'emplois et d'opportunités.

Pour être efficace, toute politique en vue d'améliorer l'accès à l'apprentissage en Ontario et au Canada doit être informée par le besoin urgent d'une stratégie créatrice de bons emplois pour tous.

QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

Un apprentissage authentique est un contrat en règle entre un apprenti (travailleur) qui veut apprendre le métier, et un employeur qui a besoin d'un ouvrier qualifié.

Le contrat engage plusieurs parties : la province, les employeurs, les apprentis, et les comités mixtes syndicat-employeur sur l'apprentissage.

Photo : Bill Burke/Page One Photography

L'apprenti est engagé par un employeur ou par un comité mixte syndicat-employeur, et apprend son métier sur le tas auprès de « compagnons », des personnes hautement qualifiées qui ont satisfait les exigences du métier et ont été dûment accréditées.

Entre 80 et 90 p. 100 des apprentissages se déroulent dans le cadre d'un emploi rémunéré sous la supervision de compagnons ayant des compétences et une expertise à transmettre.

Une partie de la formation se fait en classe, dans un collège communautaire ou un centre de formation sans but lucratif géré par les syndicats de la construction et les employeurs de métiers spécifiques.

Ce volet de l'apprentissage ne constitue qu'une fraction de la formation aux métiers, mais il est crucial, assurant une base théorique sur laquelle s'appuie la formation sur le tas.

QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE (SUITE)

Dans un modèle authentique, les apprentis sont formés et supervisés par des compagnons hautement qualifiés, pendant une période de deux à cinq ans. Ce modèle à durée déterminée offre aux apprentis le temps et l'encadrement dont ils ont besoin pour transformer leurs compétences en expertise. Un modèle authentique permet aux apprentis non seulement de recevoir une formation sur le tas, mais aussi d'être exposés à un vaste réservoir de connaissances et de « ficelles du métier » accumulées par les compagnons qui les supervisent.

Le nombre (ratio) de compagnons par apprenti est réglementé, de telle sorte que les apprentis bénéficient de l'enseignement et de la supervision vigilante de plusieurs mentors, apprennent les règles de santé et sécurité au travail, et sont formés selon les meilleures normes du métier.

Dans les modèles d'apprentissage authentique, les salaires (ainsi que les autres normes d'emploi) sont régis par la loi ou par une convention collective, et sont habituellement fixés à un pourcentage du salaire des compagnons qualifiés.

Cela protège les apprentis contre l'exploitation et leur permet de gagner un revenu raisonnable, de payer des impôts et de contribuer à la société. Puis, à mesure que leur niveau d'expertise s'améliore, leurs revenus vont s'accroître.

QUELLE IMPORTANCE L'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage intéresse l'ensemble de la société, car c'est la méthode par laquelle le savoir et les compétences sont transmis d'une génération d'ouvriers qualifiés à l'autre. Employeurs, gouvernement et syndicats ont tous trois le devoir de s'assurer que de nouvelles générations de travailleurs reçoivent une formation de compagnons. Les métiers qualifiés sont à la base de tous les travaux entrepris par la société, de la plomberie à la menuiserie, de l'ingénierie à la serrurerie, de l'électricité à la mécanique, et plus encore. Chaque immeuble, chaque maison, école, hôpital et fabrique, et tout ce qu'il y a dedans, doit être construit ou fabriqué par des ouvriers qualifiés qui ont atteint le plus haut niveau d'expertise, afin d'assurer la sécurité du public et la qualité des produits.

Par ailleurs le travail des compagnons est en général assez bien rémunéré. En plus, étant donné que les compétences et l'expertise d'un métier authentique peuvent servir presque n'importe où, les compagnons peuvent travailler presque n'importe où-même en période d'instabilité économique.

LE PROGRAMME SCEAU ROUGE

Le programme des normes interprovinciales SCEAU ROUGE a été établi il y a plus de 45 ans pour faciliter la mobilité des ouvriers qualifiés à travers tout le Canada. Quelque 49 métiers sont reconnus par le Sceau rouge. Un certificat Sceau rouge reconnaît au compagnon qui le détient le droit de travailler dans la plupart des provinces canadiennes sans devoir passer un examen ou suivre une formation supplémentaire.

Le programme Sceau rouge est volontaire et les provinces qui y participent reconnaissent les normes professionnelles les plus élevées. Ce niveau de qualification donne aux compagnons une très grande flexibilité pour voyager et saisir les opportunités d'emploi.

L'IMPORTANCE DE L'APPRENTISSAGE AUTHENTIQUE

De la même façon que les médecins doivent connaître tous les aspects du corps humain avant de se spécialiser, les compagnons doivent connaître leur métier à fond avant de se spécialiser. Cette base permet aux compagnons de s'adapter aux nouvelles technologies, et parfois même d'en inventer, et de s'assurer qu'elles sont utilisées de façon efficace et sécuritaire. Plus encore, la connaissance de tous les aspects de leur métier assure aux travailleuses et travailleurs l'accès à de nombreux emplois, indépendamment des aléas du marché du travail.

DILUTION, DÉRÉGLEMENTATION ET FORMATION JUSTE-À-TEMPS

OFL/FTO

INTRODUCTION

La formation en apprentissage dans les métiers authentiques (complets) est un des piliers de l'éducation postsecondaire en Ontario, la condition nécessaire à une main-d'œuvre qualifiée qui est productive, adaptable et jouissant d'une certaine sécurité.

Or depuis la « révolution du bon sens » imposée par les Conservateurs au milieu des années 90, la formation en apprentissage dans les métiers complets est compromise.

ACCÈS DIMINUÉ

Au milieu des années 90, le gouvernement conservateur de Mike Harris a coupé les budgets des écoles publiques. Il en est résulté la quasi-disparition de l'enseignement des arts industriels dans les écoles élémentaires et secondaires.

Aujourd'hui, très peu d'élèves de moins de 18 ans sont exposés aux métiers. Ceux qui souhaitent poursuivre une carrière dans les métiers qualifiés doivent se débrouiller pour avoir accès à des outils ou à des labos techniques. Ils doivent parfois payer des milliers de dollars pour des programmes de « préapprentissage » qui étaient autrefois offerts dans nos écoles publiques dans le cadre d'un enseignement de qualité.

DÉMANTÈLEMENT DES MÉTIERS AUTHENTIQUES

En 1998, le gouvernement conservateur a démantelé la loi régissant la formation en apprentissage. De nombreux métiers traditionnels ont été soumis à la nouvelle *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* (LARP), et plusieurs règlements relatifs à l'emploi et la formation des apprentis ont été abandonnés.

Photo : Bill Burke/Page One Photography

Dans certains cas, le ratio compagnons-apprenti a été réduit ou éliminé. En pratique, cela veut dire moins de supervision pour les apprentis, moins d'accès à des compagnons maîtrisant divers aspects du métier, et donc moins d'opportunités d'apprentissage en cours d'emploi, un aspect crucial de la formation en apprentissage. Dans d'autres cas, on a extrait un ensemble étroit de compétences représentant un seul aspect de l'expertise d'un ouvrier qualifié et on les a reclassifiées comme métier à part entière. Cela permet aux employeurs d'éviter d'embaucher des ouvriers dûment qualifiés, tel qu'exigé par la loi. Par exemple, le métier d' « inspecteur de moteur » a été créé spécifiquement pour contourner l'embauche d'un électricien qualifié.

Le démantèlement des qualifications requises pour les métiers permet aux employeurs de payer moins que le salaire d'un ouvrier qualifié. Et puisqu'il faut moins de temps et d'argent pour enseigner un seul aspect d'un métier plutôt que le métier complet, certains employeurs - et gouvernements - y voient un moyen de réduire les coûts de la formation. Or, il s'agit de fausses économies, car, à long terme, lorsqu'une entreprise ferme ses portes, les travailleurs formés dans un métier complet ont de meilleures chances de trouver un autre emploi. Ceux qui ne sont que partiellement formés ont souvent besoin d'une formation supplémentaire, qui coûte aussi bien à l'État qu'aux travailleurs eux-mêmes. Ces coûts additionnels peuvent être évités si les ouvriers reçoivent une formation en apprentissage authentique dès le départ.

L'abaissement des normes de formation en apprentissage nuit aussi bien aux travailleurs concernés qu'à l'ensemble de la société. À la longue, c'est l'expertise collective de la main-d'œuvre qui est compromise.

COMITÉS CONSULTATIFS SUR LES MÉTIERS

La *Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle* a aussi éliminé les comités consultatifs sur les métiers. Constitués de représentants des employeurs, des syndicats et du gouvernement, ces comités examinaient de façon coopérative les besoins de formation de l'industrie, rédigeaient du matériel éducatif, et soumettaient au gouvernement des recommandations mutuellement avantageuses. Aujourd'hui, seuls 72 des 137 métiers désignés ont leur propre comité consultatif. (N.B. : Pour les métiers de la construction, des comités sont toujours requis en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*.)

L'absence de ces comités fait que la formation est moins rigoureuse et moins sujette à vérification. La LARP a éliminé plusieurs protections dont bénéficiaient les apprentis - y compris des salaires adéquats, une formation en santé-sécurité, le ratio minimum compagnons-apprenti. Aujourd'hui les apprentis courent plus de risques d'exploitation, leur sécurité au travail est compromise, et la formation en milieu de travail est de moindre qualité.

L'APPRENTISSAGE COMPROMIS

L'abaissement des normes de formation rend les travailleurs plus vulnérables aux aléas du marché du travail. Par exemple, les ouvriers qualifiés pour le nouveau « métier » d'installateur de bain à remous sont bien plus à la merci des cycles économiques qui font tant fluctuer la demande de bains à remous, alors qu'un plombier qualifié peut compter sur un certain volume de travail, quelles que soient les conditions du marché du travail.

Les employeurs veulent une formation minimale axée sur les tâches spécifiques exigées par le marché du travail à un moment donné. Il s'agit d'une version « juste-à-temps » de la formation, créée pour répondre au modèle de production « juste-à-temps ». Une formation « juste-à-temps » force les travailleurs à toujours être à l'affût de la prochaine tendance en matière de formation, afin d'avoir accès à la nouvelle vague d'emplois spécialisés. Cette situation est profondément déstabilisante pour notre main-d'œuvre; elle crée un marché pour les collèges d'enseignement professionnel privés, à but lucratif, et maintient les travailleurs dans un état permanent d'insécurité.

Certains employeurs préfèrent ne pas embaucher des compagnons dûment qualifiés pour effectuer des tâches spécialisées lesquelles, selon eux, pourraient être accomplies par des travailleurs moins qualifiés. Par exemple, le métier de « technicien d'entretien automobile » a été fragmenté en ensembles de compétences : « technicien ou technicienne spécialiste des freins et du réglage de la géométrie des roues », « technicien ou technicienne d'accessoires électroniques d'automobile », « réparateur ou réparatrice de carrosseries automobiles ».

D'autres employeurs veulent avoir accès aux avantages fiscaux offerts par le gouvernement pour promouvoir la formation en apprentissage. Ils sont donc prêts à voir n'importe quel emploi désigné comme métier. Il y a actuellement quatre soi-disant classifications professionnelles pour les employés de centres d'appels, dont « agent ou agente de centre d'appel - service à la clientèle » ; « agent ou agente de centre d'appels - ventes internes » ; « agent ou agent de centre d'appels - soutien technique », « technicien ou technicienne en technologie de l'information - réseau ». Ces catégories permettent aux centres d'appels de subventionner leurs salaires avec des crédits d'impôts ciblés pour la formation en apprentissage.

MÉTIERS ET PROFESSIONS

Bien sûr il y a des métiers qui nécessitent une formation spécialisée, et qui doivent être réglementés et accrédités. Mais une formation de quelques semaines pour acquérir un ensemble de compétences ne peut être considérée comme un apprentissage authentique.

Tout comme il est entendu que les parajuristes, aussi indispensables qu'ils soient, ne sont pas des avocats, il faut appliquer la même logique aux métiers complets. N'oublions pas que certains apprentissages peuvent prendre jusqu'à cinq ans, soit une année de plus qu'un diplôme universitaire de quatre ans.

Ainsi, lorsque des travailleurs, et surtout des jeunes, cherchent à faire carrière dans un métier authentique, le gouvernement, les employeurs et les syndicats doivent assurer les plus hautes normes d'apprentissage, offrir les meilleurs soutiens possibles, et encourager les apprentis à élargir et maximiser leur potentiel, et non le limiter par une formation hyper-spécialisée.

FORMATION EN APPRENTISSAGE : MYTHES ET RÉALITÉ

OFL/FTO

INTRODUCTION

Le Canada a subi un déclin massif de son secteur manufacturier, marqué par la disparition de quelque 400 000 emplois depuis 2003. La pénurie d'emplois qui en résulte affecte non seulement la main-d'œuvre existante mais aussi ceux qui cherchent à faire un apprentissage. Comme l'apprentissage est une relation de travail et non un cours donné en classe, dès qu'il y a moins d'emplois, il y a moins d'opportunités d'apprentissage.

Le mouvement syndical ontarien pousse les gouvernements provincial et fédéral à mettre sur pied une stratégie globale en matière d'emploi qui s'appuie sur les marchés publics pour créer de bons emplois locaux. Malheureusement, le gouvernement fédéral a choisi d'ignorer la crise, tandis que la réaction du gouvernement de l'Ontario reste inadéquate.

En même temps, les travailleurs sont bombardés de messages véhiculant le mythe d'une pénurie de compétences, et ceux qui cherchent à combler cette « pénurie » se trouvent frustrés devant la difficulté de trouver un poste d'apprenti. La réalité est tout autre : c'est à cause d'une pénurie de bons emplois que les opportunités d'apprentissage sont si rares. La désinformation ne fait que confondre symptôme et problème.

Voyons donc ce qu'il en est réellement.

MYTHE : LES RATIOS FONT OBSTACLE À LA CRÉATION D'APPRENTISSAGES

Le terme « ratio » signifie le nombre de compagnons qualifiés qui assurent la supervision et le mentorat de chaque apprenti inscrit. Les compagnons sont chargés de former et superviser les apprentis, en plus de leurs autres fonctions. Comme les apprentis sont aussi des employés qui travaillent, il faut assurer un haut niveau de supervision pour assurer la sécurité non seulement de l'apprenti mais des autres travailleurs, et du public.

Photo : Bill Burke/Page One Photography

Chaque compagnon excelle dans un aspect différent de son métier. En étant supervisés par plus d'un compagnon, les apprentis sont exposés à une variété de techniques et de ficelles du métier.

Tout comme un programme collégial ou universitaire offre un vaste éventail de cours sur une variété de sujets, enseignés par plus d'un professeur sur une période de plusieurs mois ou années, un programme d'apprentissage de qualité a besoin d'un minimum de compagnons pour assurer la formation, la supervision et le mentorat de chaque apprenti.

Les ratios eux-mêmes ont été établis par des comités consultatifs patronat-syndicat. Ces comités font, de façon collaborative, des recommandations au gouvernement pour qu'il augmente ou diminue le ratio compagnons – apprenti minimum. Parfois aussi, ces ratios sont négociés entre l'employeur et le syndicat et inscrits dans la convention collective.

Certaines petites et moyennes entreprises ont de la difficulté à maintenir les niveaux de dotation en personnel nécessaires pour accueillir des apprentis et demandent un abaissement des ratios.

(SUITE...)

RATIOS (SUITE)

Au lieu de compromettre la qualité de la formation, les normes de santé et sécurité pour les travailleurs et le public, et la qualité du travail effectué et des services rendus, les gouvernements provincial et fédéral devraient adopter des mesures pour permettre aux petites et moyennes entreprises d'accueillir des apprentis.

Le mouvement syndical ontarien a donné l'exemple en encourageant les employeurs - surtout les petites et moyennes entreprises - à mettre en commun leurs ressources, par le biais d'une taxe de formation ou d'un consortium de petits employeurs.

MYTHE : LES SYNDICATS NE VEULENT PAS D'APPRENTIS

Pour commencer un programme d'apprentissage authentique, les travailleurs doivent trouver un employeur ou un comité mixte patronat-syndicat habilité à les inscrire comme apprentis. Ce partenariat, parfois appelé parrainage ou contrat d'apprentissage, engage l'employeur, le syndicat, le gouvernement provincial et l'apprenti.

Avec un modèle d'apprentissage authentique, la promesse de cette relation de travail est la première étape pour quelqu'un qui veut faire carrière dans un métier qualifié. Or la multiplication des programmes privés de préapprentissage payant fait croire aux gens que ces cours les mettront sur la voie du statut de compagnon.

Le plus souvent, ce n'est pas du tout le cas. Les travailleurs découvrent qu'ils ont dépensé du temps et de l'argent pour un cours intitulé « apprentissage », mais au bout duquel ils ne trouvent pas d'emploi.

Dans le cas des comités mixtes syndicat-patronat sur l'apprentissage, le syndicat et l'employeur travaillent ensemble afin de s'assurer que les apprentis accueillis sont compatibles avec les contrats d'apprentissage disponibles. Cet arrangement est équitable pour toutes les parties concernées. Par contre, former une foule de travailleurs dans des programmes privés, payants, sans tenir compte du nombre de contrats d'apprentissage disponibles, est irresponsable au possible.

MYTHE :
IL Y A PÉNURIE DE COMPÉTENCES - NOUS AVONS BESOIN DE FLEXIBILITÉ

Rien ne laisse croire qu'il y a une réelle pénurie de compétences en Ontario. Des dizaines de milliers de travailleurs chevronnés ont été mis à pied lorsque des usines ont fermé leurs portes. Beaucoup de ces usines ont réapparu dans des pays où les gouvernements attirent des investissements grâce à des normes d'emploi inférieures et une main-d'œuvre mal payée.

En même temps, sous prétexte de « combler la pénurie de compétences », le gouvernement fédéral a permis aux employeurs d'embaucher des travailleurs temporaires de l'étranger, à des salaires inférieurs et pratiquement sans droits ni avantages sociaux. Les travailleurs temporaires étrangers peuvent être mis à la porte dès que l'employeur n'en a plus besoin, ou dès qu'ils demandent les mêmes droits que les autres travailleurs. C'est dire que les employeurs ne sont nullement encouragés à créer des emplois décents et stables ici ou ailleurs.

Prenons l'exemple de l'outillage. Un rapport récemment publié par le gouvernement de l'Ontario sur l'industrie manufacturière affirme qu'il y a un manque d'outilleurs-ajusteurs. Mais le problème est tout autre. D'abord, la majorité des emplois en outillage ont été exportés, de sorte qu'il reste très peu d'emplois en Ontario. Et pour cette raison, la plupart des centres de formation n'offrent pas de cours en outillage ou bien ont fermé leurs portes. La « pénurie » d'outilleurs-ajusteurs est un symptôme de la pénurie d'emplois et d'opportunités.

En outre, les pressions patronales s'intensifient en faveur d'un abaissement des normes de formation comme moyen de résoudre la soi-disant pénurie de compétences. Or, cela abaisserait la qualité de la formation, compromettrait la sécurité des travailleurs et du public, et contribuerait à la fragmentation des métiers en ensembles de compétences étroites. Alors que certains employeurs peuvent favoriser cette approche, le mouvement syndical s'attache à protéger la santé et la sécurité du public et des travailleurs et à éviter que le potentiel des travailleurs soit canalisé vers des ensembles de compétences hyper-spécialisées.

MYTHE DE LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES (SUITE)

La solution ne consiste pas à abaisser les normes. Le gouvernement doit mettre sur pied une stratégie globale de création de bons emplois, soutenir les économies locales, et mettre fin à la course vers le bas tant favorisée par les politiques de mondialisation.

MYTHE :

LE PAJO REMPLACE LA FORMATION AUX MÉTIERS DANS LES ÉCOLES PUBLIQUES

Le but des initiatives telles que le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) est de réduire le temps que les étudiants passent en classe, afin de les libérer pour aller sur les lieux de travail dans l'espoir d'obtenir des crédits d'apprentissage.

Mais sans l'intervention de syndicats comme la section locale 27 des Charpentiers, les jeunes inscrits à ces programmes ne recevraient probablement ni supervision adéquate ni véritables opportunités d'apprentissage.

Des syndicats comme les Charpentiers ont réussi à négocier des modifications positives au fonctionnement du PAJO en y incorporant une sensibilisation syndicale et des règles qui avantagent les apprentis.

Soulignons cependant que l'investissement de temps et d'argent le plus rentable serait dans des cours d'arts industriels offerts dans les écoles dans le cadre d'un enseignement de qualité incluant les mathématiques et les sciences.

MYTHE :

LES MÉTIERS N'INTÉRESSENT PAS LES JEUNES

Malheureusement, la réalité est un peu plus complexe. S'il est vrai que moins de 8 p. 100 des 5,25 millions de crédits octroyés chaque année à des élèves de secondaire sont en éducation technique, ce n'est pas seulement sous l'influence des attitudes familiales.

C'est la conséquence concrète de la politique conservatrice des années 90 qui a quasiment éliminé les classes d'arts industriels des écoles élémentaires et secondaires.

Photo : Bill Burke/Page One Photography

Bien que certains programmes d'arts industriels aient été rétablis, leurs infrastructures physiques ont pratiquement disparu et, parmi les écoles nouvellement construites, peu ont la capacité d'inclure des programmes d'arts industriels et techniques. Les dégâts des années Harris doivent être réparés, et beaucoup plus rapidement que ne le font actuellement les Libéraux. Pour cela, il faudra d'importantes infusions de fonds dans les écoles publiques.

Il faut noter que même sans un soutien adéquat pour les métiers au sein de l'école publique, la demande d'apprentissage dépasse toujours l'offre. Si le gouvernement veut sérieusement accroître le nombre d'apprentissages, et en assurer l'accès aux femmes, aux nouveaux immigrants, aux membres des Premières Nations, aux personnes handicapées et aux communautés racialisées, la création d'emplois doit être la priorité absolue.

En même temps que l'on encourage les jeunes à poursuivre une carrière dans les métiers qualifiés, il faut s'assurer que le nombre de contrats d'apprentissage est à la hauteur de la demande.

MYTHE :
LES EMPLOYEURS PERDENT DE L'ARGENT QUAND ILS EMBAUCHENT DES APPRENTIS

Photo : Bill Burke/Page One Photography

En juin 2006, le Forum canadien sur l'apprentissage publiait les résultats d'une étude portant sur 15 métiers, laquelle démontrait que pour chaque dollar investi dans une formation en apprentissage, l'employeur gagne 1,38 $ - sans compter les crédits d'impôt.

Selon un rapport publié en 2005 par la Chambre du commerce de l'Ontario, le taux de rendement des investissements dans l'apprentissage est de 430 p. 100. De toute évidence, investir dans l'apprentissage est une question de bon sens.

Malheureusement, au Canada les employeurs croient peu dans la formation et y investissent moins depuis quelques années. En fait, pour ce qui est de la priorité que les employeurs accordent à la formation, le Canada est passé de la 12e place en 2002 à la 20e en 2004, selon un rapport publié en 2006.

Comme pourcentage de la masse salariale, les dépenses en formation des compagnies canadiennes sont restées stagnantes, à 1,57 p. 100 en 2001 et 1,55 p. 100 en 2003, alors qu'aux Etats-Unis ce pourcentage était passé de 1,9 p. 100 à 2,34 p. 100 dans la même période.

Dans ce contexte, les employeurs qui investissent dans la formation en apprentissage subventionnent en fait ceux qui ne le font pas. Certains employeurs vont jusqu'à recruter des ouvriers qualifiés une fois qu'un autre employeur a déjà absorbé les frais de leur formation.

C'est une forme de piratage. Selon la Chambre de commerce, les employeurs considèrent la perte de leurs apprentis comme un des trois obstacles à l'investissement dans la formation en apprentissage. Le piratage d'un ouvrier entraîne des coûts énormes : en plus de perdre son investissement dans la formation de cet ouvrier, l'employeur doit payer des salaires plus élevés pour retenir ses apprentis.

DES SOLUTIONS POUR TOUS - UNE TAXE DE FORMATION

Le gouvernement devrait instaurer une politique selon laquelle tous les employeurs contribueraient à la formation en apprentissage, et tous bénéficieraient d'un rendement sur leur investissement.

La Fédération du travail de l'Ontario a recommandé au gouvernement provincial d'imposer une taxe de formation applicable à tous les employeurs. Ce fonds pourrait être utilisé pour aider les petites et moyennes entreprises à créer des opportunités d'apprentissage authentique.

Cette proposition s'inspire du modèle de taxe de formation déjà instauré au Québec et considéré comme ayant contribué à l'accroissement des programmes d'apprentissage authentique, à l'amélioration de la littératie en milieu de travail, et à l'élargissement des bases de compétences de la main-d'œuvre.

QUAND L'APPRENTISSAGE N'EST-IL PAS UN APPRENTISSAGE ? ...

...QUAND C'EST UN PROGRAMME COOPÉRATIF

L'éducation coopérative est un excellent programme qui permet aux étudiants de combiner leurs études secondaires ou postsecondaires avec un emploi dans un domaine relié à leurs objectifs éducatifs ou professionnels.

Ce programme dépend d'une entente avec l'école, le collège communautaire ou l'université afin d'assurer que les travaux scolaires laissent assez de temps pour des périodes d'emploi rémunéré ou non.

Bien que ce programme permette aux étudiants d'acquérir une expérience de travail inestimable, ce n'est pas la même chose qu'un apprentissage. Une formation en apprentissage authentique est, à 80-90 p. 100, un emploi rémunéré durant lequel l'apprenti apprend le métier sous la supervision de compagnons qualifiés. Les programmes d'apprentissage authentique sont à durée déterminée et peuvent prendre entre deux et cinq ans.

La durée de ce modèle permet à l'apprenti de rehausser ses compétences et ses connaissances de base et d'apprendre les ficelles du métier auprès de personnes qualifiées (des compagnons). Bien que très utiles, les programmes coopératifs ne sont pas réglementés en termes de normes minimales de supervision et de formation. Par conséquent, les heures travaillées par un étudiant ne comptent pour rien dans un programme d'apprentissage éventuel.

...QUAND C'EST UN PROGRAMME TRAVAIL-ÉTUDES

Le programme travail-études est lié au prêt étudiant de l'Ontario ou du Canada et s'adresse aux étudiants qui reçoivent une aide financière pendant leurs études à temps plein dans un établissement postsecondaire.

Ce programme permet aux étudiants de travailler à temps partiel sur le campus pendant un maximum de 18 semaines et de gagner jusqu'à 5 000 $ en plus de leur allocation d'aide financière. Il est vrai que pour certains étudiants, ce programme est une bouée de sauvetage : il leur procure un revenu supplémentaire pour leurs études et il peut en outre leur donner une expérience de travail fort utile. Il faut préciser, toutefois, que ce n'est pas un apprentissage.

...QUAND C'EST UN STAGE

Un stage est généralement vu comme un placement dans une situation d'emploi rémunéré ou non. Le programme d'études de certaines écoles secondaires et postsecondaires comprend un stage au cours duquel les étudiants sont placés et passent quelques heures par semaine dans un milieu de travail qui les intéressent.

D'autres programmes de stage sont des partenariats entre employeurs et demandeurs d'emploi : l'employeur accepte des stagiaires qualifiés pour les aider à acquérir une expérience de travail liée à leurs compétences et à leur scolarité.

L'employeur n'est pas tenu d'assurer une formation au-delà des compétences que le stagiaire possède déjà. Il y a bien sûr une orientation, et le stagiaire sort de l'expérience avec un certain enrichissement de ses compétences pratiques.

En dehors des règles d'emploi de base, ces programmes ne sont soumis à aucune exigence stipulant que la personne doit être adéquatement supervisée ou que ses connaissances doivent être enrichies.

Néanmoins, pour beaucoup de gens, ce programme est extrêmement important car il les aide à atteindre leur potentiel d'emploi.

...QUAND IL S'AGIT D'UN « PRÉ-APPRENTISSAGE »

Les programmes de pré-apprentissage sont conçus pour aider les gens à se familiariser avec les métiers et à acquérir les nouvelles compétences requises pour s'inscrire dans un programme d'apprentissage. Toutefois, finir un programme de pré-apprentissage ne garantit pas l'accès à un apprentissage authentique, ni même qu'une telle option existe. Bien que de nombreux programmes de pré-apprentissage offrent des possibilités de stages, ni le stage ni le programme n'est, en fait, un apprentissage.

QUAND L'APPRENTISSAGE N'EST-IL PAS UN APPRENTISSAGE ?

Malheureusement, les coupures budgétaires infligées au secteur de l'éducation par l'ancien gouvernement conservateur ont fait disparaître les classes d'arts industriels autrefois offertes dans les écoles élémentaires et secondaires.

Pour un jeune qui envisage de rentrer dans un métier, cela veut souvent dire qu'après avoir fini l'école secondaire, il doit prendre encore le temps de suivre des cours, parfois payants, avant de pouvoir accéder à un poste en apprentissage. Cela allonge inutilement le temps qu'il faut pour commencer une formation en apprentissage authentique, sans compter les obstacles que peuvent représenter les frais de scolarité supplémentaires qui sont parfois exigés.

...QUAND IL S'AGIT D'UN PROGRAMME DE MENTORAT

Bien que les programmes d'apprentissage comportent un volet « mentorat », un programme de mentorat n'est pas du tout la même chose qu'un apprentissage. Les programmes de mentorat peuvent prendre diverses formes : ils peuvent être formels ou informels, et peuvent être associés à un travail rémunéré ou non.

De façon générale, le rôle des programmes de mentorat est d'offrir un réseau de soutien aux individus qui pourraient avoir des difficultés à trouver et à garder un emploi. Ces programmes offrent un service appréciable en aidant les demandeurs d'emploi à trouver du travail et en leur fournissant un soutien une fois qu'ils sont embauchés. Or, aussi utiles qu'ils soient, ce ne sont pas des programmes d'apprentissage.

...QUAND IL NE S'AGIT PAS D'UN MÉTIER AUTHENTIQUE

Pour pouvoir mettre la main sur les fonds publics et les crédits d'impôt affectés à la formation en apprentissage, beaucoup d'employeurs essaient de convaincre le gouvernement d'accorder la désignation de métier à certains ensembles de compétences. Mais en fait, un « ensemble de compétences » n'est qu'une partie des compétences et connaissances qui constituent un métier authentique.

En général, ces programmes sont plus courts que les programmes d'apprentissage authentique (d'une durée de deux à cinq ans) et n'offrent aucun enseignement théorique. Or l'enseignement théorique formel représente 10 à 20 p. 100 d'un apprentissage authentique et pose les bases de la formation en milieu d'emploi.

Quand les métiers complets sont fragmentés en ensembles de compétences étroites, les employeurs peuvent diluer les salaires et les avantages sociaux de tous les travailleurs en embauchant des gens ayant moins de formation pour effectuer des tâches normalement réservées aux compagnons qualifiés. Cela a des conséquences négatives qui se répercutent sur la sécurité des travailleurs et du public, et sur la qualité du travail. C'est ce qui risque de se produire si le gouvernement cède aux pressions patronales de désigner le poste d'inspecteur de moteur comme métier aux termes de la Loi sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle.

Ce « métier » spécifique à une compagnie a été créé pour contourner le règlement concernant l'embauche d'un électricien qualifié. Les métiers « sur mesure » - ou métiers « niche » - font obstacle à la mobilité de la main-d'œuvre car les modes de fonctionnement diffèrent d'une compagnie à l'autre. Un ensemble de compétences conçues en fonction des besoins uniques d'une compagnie ne convient pas forcément aux besoins d'une autre.

La distorsion des métiers authentiques ne rend pas service aux travailleurs qui pensent accéder à un métier fiable, offrant un salaire décent, un emploi stable et des compétences transférables. En permettant aux employeurs de créer des métiers sur mesure, hyper-spécialisés en réponse aux besoins particuliers d'une entreprise, on fait perdre aux travailleurs la mobilité, la stabilité et la flexibilité qu'offrent les métiers authentiques.

Lorsqu'une usine ferme ses portes, les travailleurs formés dans un métier complet ont de bien meilleures chances de trouver un autre emploi. Ceux qui ne sont que partiellement formés doivent souvent suivre des cours de recyclage. Les coûts supplémentaires que cela entraîne, tant pour les individus que pour le public, peuvent être évités si les travailleurs reçoivent une formation en apprentissage authentique dès le départ.

Les concessions au niveau des normes de formation coûtent cher aux travailleurs et à la société et compromettent l'apprentissage authentique. L'abaissement de la qualité de la formation fait obstacle à la croissance d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et ayant les connaissances et l'expertise nécessaires pour s'adapter aux cycles économiques en perpétuelle évolution.

L'APPRENTISSAGE : DES SOLUTIONS POUR LA VIE

OFL/FTO

UNE STRATÉGIE GLOBALE DE CRÉATION D'EMPLOIS

À l'échelle du Canada, plus de 400 000 emplois décents ont disparu entre 2003 et 2008, dont 55 000 pendant le seul mois de juillet - les pertes les plus importantes que nous ayons connues depuis le début des années 90. Face à cette crise, les gouvernements fédéral et provincial ont manqué de leadership, leurs stratégies ayant surtout consisté à transférer des fonds publics aux entreprises privées par le biais de réductions d'impôts et autres subventions. Or ces stratégies ne sont que rarement liées à la création d'emplois durables.

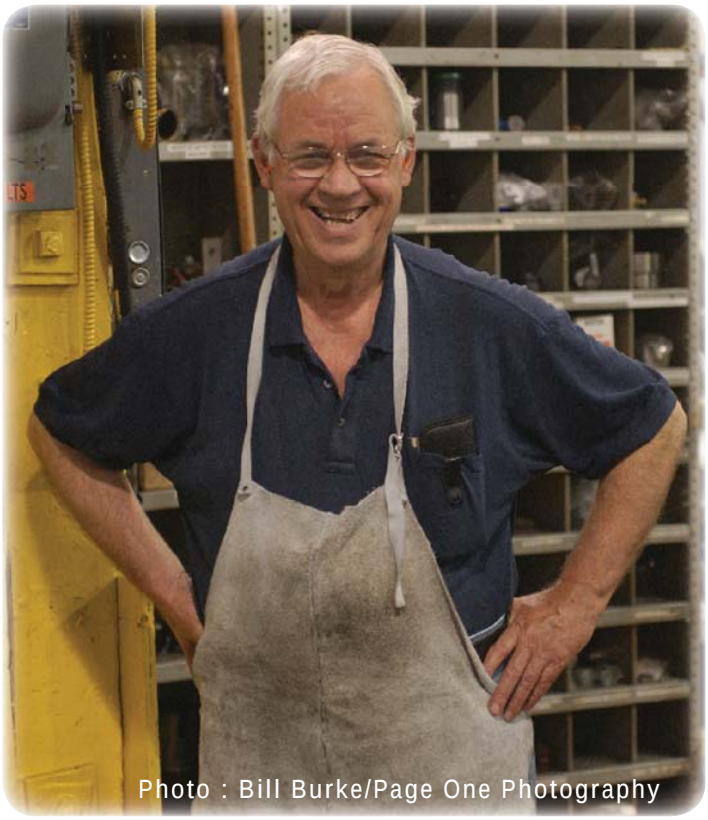

Photo : Bill Burke/Page One Photography

À cette échelle de pertes d'emplois, il est inévitable que cela se traduise par la perte d'opportunités d'apprentissage pour les jeunes travailleurs. Les gouvernements fédéral et provincial doivent assumer leurs responsabilités et concevoir d'un plan visionnaire, où la croissance économique est liée à la création d'emplois et de possibilités d'apprentissage, et à l'essor des économies locales à travers l'Ontario et tout le Canada.

Une stratégie axée sur l'emploi comprendrait :

- des pressions sur les industries du secteur primaire pour créer davantage d'emplois manufacturiers à valeur ajoutée;
- la réglementation des marchés publics afin que les fonds publics soient investis dans des emplois décents, sécuritaires et écologiquement durables;
- davantage d'enseignement et de formation débouchant sur des emplois, y compris des apprentissages authentiques dans les métiers complets, ainsi que des programmes de perfectionnement des compétences, de littératie, et de langue seconde;
- l'imposition d'une taxe de formation à l'échelle provinciale afin que tous les employeurs, quelle que soit leur taille, puissent investir dans une formation en apprentissage de la plus haute qualité.

RÉTABLIR LA FORMATION EN APPRENTISSAGE DANS LES MÉTIERS COMPLETS

Tous les programmes d'apprentissage authentique dans les métiers complets doivent être réintégrés dans la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage* des gens de métier. Les emplois nécessitant une formation spécialisée mais pas aussi poussée qu'un apprentissage authentique peuvent être soumis à une loi distincte.

D'ailleurs, beaucoup d'autres métiers devraient être désignés « obligatoires ». C'est-à-dire que seuls les détenteurs d'un certificat de qualification reconnu en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage* des gens de métier seraient autorisés à effectuer le travail d'un compagnon. Une telle mesure inciterait un plus grand nombre d'apprentis à achever leur programme et se traduirait par de meilleures protections pour les apprentis, une application plus rigoureuse des normes de santé et sécurité et de formation, un plus haut rendement et, en fin de compte, une main-d'œuvre hautement qualifiée et productive.

cope343

IMPOSER UNE TAXE DE FORMATION

Malgré un haut taux de rendement, peu d'employeurs investissent des sommes adéquates dans la formation en apprentissage. Ils ont plutôt tendance à pirater des compagnons qualifiés chez d'autres employeurs - ou bien même dans d'autres pays, en vertu du Programme (fédéral) des travailleurs étrangers temporaires. Ce genre de piratage nuit aux autres employeurs et aux autres pays en leur faisant perdre les avantages de leur investissement dans la formation d'ouvriers qualifiés. Certaines petites et moyennes entreprises aimeraient investir dans la formation en apprentissage, mais n'ont pas les moyens d'assurer la formation de haute qualité exigée par les modèles d'apprentissage authentique.

Ces deux situations pourraient être résolues si le gouvernement de l'Ontario suivait l'exemple du Québec et instaurait une taxe de formation provinciale. Cette taxe obligerait les employeurs qui n'investissent pas déjà suffisamment dans la formation, à le faire. Et, en mettant en commun leurs ressources en matière de formation, les petites et moyennes entreprises pourraient enfin bénéficier des avantages d'une main-d'œuvre adéquatement formée. De plus, en imposant à tous les employeurs un niveau d'investissement minimum dans la formation, on mettrait sur un pied d'égalité ceux qui assurent actuellement une formation, et ceux qui ne le font pas.

Au Québec, la plupart des employeurs doivent contribuer au moins 1 p. 100 de leur masse salariale à un fonds de formation. Depuis l'instauration de ce programme en 2007, on constate une nette amélioration de la formation en apprentissage, et aussi des améliorations au niveau de la littératie et des compétences linguistiques de la main-d'œuvre. Il n'y a aucune raison valable pour que l'Ontario n'adopte pas un modèle similaire.

UN FINANCEMENT ADÉQUAT DE NOS ÉCOLES ÉLÉMENTAIRES ET SECONDAIRES

Les gouvernements provincial et fédéral ont encore gros à faire pour rétablir un programme d'études de qualité, reconstruire les infrastructures et accroître les niveaux de dotation en personnel. Ils devront également accorder un financement adéquat aux collèges et leur permettre d'engager le personnel nécessaire pour assurer le volet en classe des programmes d'apprentissage authentique. Les frais de scolarité de la formation en classe doivent être éliminés, comme d'ailleurs devraient l'être tous les frais de scolarité des collèges et universités.

UN FORUM PERMANENT DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DE TRAVAIL

En conclusion, nous avons besoin d'un espace rassembleur des parties syndicales, patronales et gouvernementales, un forum pour discuter et élaborer des recommandations cohérentes relativement aux besoins du marché du travail. À l'heure actuelle, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités est responsable de la formation en apprentissage. Or celui-ci fonctionne sans grand rapport avec le ministère du Développement économique et du Commerce. Étant donné qu'un apprentissage authentique ne peut exister sans des emplois en apprentissage, cette séparation des responsabilités au sein du gouvernement doit cesser.

Nous proposons un partenariat national et provincial permanent entre représentants des travailleurs, des employeurs et des ministères concernés, chargé d'élaborer une stratégie dynamique, génératrice d'emplois durables, et de favoriser l'épanouissement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, adaptable et prête à relever les défis du 21e siècle.